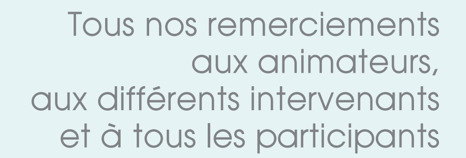




le portage salarial dans le spectacle vivant

vendredi 23 novembre 2012



Retranscription des débats







Département Hérault Conseil Général

Légi Spectacle • 2 rue de la Merci • 34000 Montpellier • 04 67 58 60 59 • www.legi-spectacle.org

Rose Giorgio • Directrice de Légi Spectacle

Cette journée d'étude sur le portage salarial a été décidée en février 2012 et nous sommes en novembre. Je vous avouerai que nous avons eu quelques difficultés pour l'organiser, le thème ne faisant pas consensus au niveau des partenaires sociaux, des institutions… thème pas facile à aborder.

Nous sommes quand même heureux de voir que vous êtes plus de 70 à avoir répondu présent. Comme vous l'avez vu, c'est une journée d'étude, donc une journée très technique. Nous avons essayé de rendre cette thématique facile d'accès mais nous comptons sur vos questions si vous avez besoin d'éclaircissements. Nos intervenants sont principalement des techniciens, des juristes et des avocats pour aller le plus au fait de cette thématique et y apporter avec vous, tout au moins «essayer», d'y apporter des réponses.

Pour ce qui est de la logistique, nous sommes déjà en retard. Nous allons discuter jusqu'à midi et demie. Ensuite, il y a un buffet jusqu'à 14h, puis à 16h30, il y a une petite collation. Ce sera avec plaisir que nous clôturerons cette journée autour d'un verre de cidre accompagné de crêpes.

Pourquoi cette salle, à laquelle on accède par des escaliers en colimaçon et en suivant tout un labyrinthe ? Pour la même raison que celle dont je vous parlais tout à l'heure, à cause des difficultés que nous avons eues et qui ont entraîné un mois de retard dans notre communication. Nous pensions être le double et vous accueillir en bas. Puisque nous sommes moins nombreux, nous avons trouvé plus sympathique de nous retrouver dans ce lieu, plus adapté.

Stéphan Le Sagère • Président de Légi Spectacle

Cela tient à la création de Légi Spectacle, en 1994, faisant suite au mouvement des intermittents du spectacle de 1991/92, mouvement qui avait donné lieu à «la grande concertation» qui a duré 6 à 7 mois, pour aboutir en février 1993 aux 22 mesures pour l'emploi édictées par les 2 ministres de l'époque : culture et travail (Jack Lang et Martine Aubry). Parmi les préconisations : la création de la commission paritaire pour l'emploi, la création du conseil national des professions du spectacle, bref, toutes sortes d'institutions, la mise en avant des conventions collectives et de leur extension… Une des 22 mesures portait sur la création de centres d'aide à la gestion répartis sur tout le territoire pour gérer les emplois, notamment les emplois dans le secteur occasionnel. Je vous rappelle que le guichet unique n'a été créé qu'en 1999 et là, nous ne sommes qu'en 1993. Donc, en 1994, se créent ces centres d'aide à la gestion et à Montpellier, ce sont les professionnels qui décident de prendre en main ce projet et qui créent Légi Spectacle. Ce qui n'est pas anodin, puisque le mouvement social des intermittents du spectacle était mené par des professionnels et lorsque la création de Légi Spectacle s'est posée, ce sont ces mêmes professionnels, qui étaient en mouvement social, qui ont décidé de la forme de Légi Spectacle. Et sa forme est particulière, en ce sens qu'elle est paritaire, employeurs/salariés et que pour la partie

employeurs, il s'agit pour moitié d'organisations patronales et pour moitié de représentants des usagers qui sont des employeurs élus par les usagers. Les salariés sont représentés par des organisations syndicales. Cela a donné un éclairage et une couleur au service que devait rendre Légi Spectacle sur le terrain, notamment, sur la place que ce service devait occuper dans le lien entre l'employeur et le salarié. Immédiatement, s'est posée la question de savoir si on se situait entre l'employeur et le salarié ou à l'extérieur de ce lien. L'ensemble de ceux qui portaient ce projet et ce service ont marqué leur volonté d'être à l'extérieur et d'être en quelque sorte un service comptable et administratif, Légi Spectacle n'étant en aucun cas un relais entre l'employeur et le salarié. Il était pourtant beaucoup plus pratique de se situer entre l'employeur et le salarié en éditant une facture d'un côté et un écrit de paye de l'autre. Nous n'avons jamais accepté ce système, nous sommes donc à l'extérieur. Légi Spectacle n'a jamais versé de salaires nets à des artistes ou techniciens du spectacle malgré des pressions énormes du secteur et du terrain. Donc, nous avons toujours été très concernés par cette question, de ce qu'aujourd'hui, on appelle le portage de façon commune car on sentait insidieusement que là, il y avait un problème. On a eu une attention permanente à ce sujet puisqu'au fur et à mesure des années, on a vu s'installer de multiples structures utilisant ce système direct entre l'employeur et le salarié. Ce qui finissait par poser des problèmes, non pas de concurrence, mais de choix de nos mandants, qui étaient les employeurs, et qui chez nous, restaient de fait des employeurs puisque, c'est eux qui versent les salaires et les cotisations.Devant la puissance de l'accroissement de ce procédé du portage, nous avons finalement, à un moment, décidé de poser la question aux institutions aussi bien sociales que politiques et aux partenaires sociaux à l'échelon national. Nous avons lancé une grande campagne interrogative sur le mode «quid du portage, quel est votre point de vue et où est le droit ?» car nous nous demandions comment être assuré qu'à un moment ou à un autre ce procédé pratique ne se retourne pas contre les uns ou les autres, c'est-à-dire les employeurs et les salariés, on n'en était pas du tout assurés. Nous avons eu un certain nombre de réponses. Nous avons lancé cette campagne en 2010 , qui a été à l'origine d'un mouvement de réflexion un peu partout sur un sujet délicat. En février, à l'occasion de l'assemblée générale de Légi Spectacle, on a émis l'idée de marquer un temps de travail autour de cette question, car on trouvait que l'évolution du portage était très conséquente au regard de certitudes que nous n'avions pas sur la validité notamment juridique de ce procédé et il fallait absolument marquer quelque chose pour que chacun entende bien de quoi il retourne. Donc nous avons décidé d'organiser cette journée. En réfléchissant, nous avons vu que les structures, qui se positionnent sur le portage, sont la plupart du temps dans une intention de service, le plus souvent basé sur la générosité. L'idée c'est que, bon an mal an, les donneurs d'ordre, c'est-à-dire les organisateurs, refusaient de plus en plus de satisfaire à leurs obligations légales à savoir : donner des fiches de paye et payer les cotisations, donc assurer leur rôle d'employeurs. De la sorte se créait un manque et un certain nombre de structures se positionnaient la plupart du temps dans l'intention de

restaurer une partie du droit, de permettre la protection des salariés en disant «c'est moins pire que de travailler de façon clandestine» et cela permet aux salariés de l'être officiellement, donc d'avoir des droits sociaux. Cela apporte, en plus, un certain confort administratif et une capacité de veille et d'actualisation des données sociales qui sont évolutives et très contraignantes. Voilà à peu près, ce que nous avons constaté. Evidemment, entre l'intention d'une générosité exacerbée dans ce cadre là, et à l'autre bout de la chaîne, une certaine opportunité commerciale et économique, il y a à peu près tous les cas de figures. Cependant, ce que nous avons constaté, c'est que globalement au démarrage, il s'agit surtout d'un service altruiste.

En regardant le dossier réalisé par Laurie Le Sagère, juriste, on voit bien que les 3 parties en cause, les salariés, les structures de portage et les donneurs d'ordre, autour de ce type de «contrat à 3» s'y retrouvent. On peut se demander, à partir du moment où les 3 parties s'accordent, où est le problème ? Cependant l'enfer est pavé de bonnes intentions, car par cet accord entre ces 3 parties, quelque part, on s'exonère du droit commun sans savoir où on met les pieds. La question est fondamentalement là.

Pour ces raisons nous avons décidé pendant cette journée d'avancer sur un état des lieux. Puis, entre temps, est arrivée la circulaire, je ne sais pas si on doit dire «lettre, plutôt de la DGCA (la direction générale de la création artistique du ministère de la culture)», mettant le doigt sur la question du portage salarial dans le spectacle précisément avec des réponses extrêmement précises sur un certain nombre de sujets mais qui appelle d'autres questions. C'est pourquoi, nous avons réorienté le propos de la journée pour l'intituler en gros «que dit le droit et comment s'y confrontent les pratiques ?». Notre objectif, plus large pour cette journée, est de sécuriser la situation des salariés et notamment des artistes qui, comme vous le savez sans doute, est très délicate et de plus en plus difficile au niveau de leur quotidien y compris en terme d'emploi. Il s'agit d'éviter qu'ils se mettent dans des situations inextricables sur le plan juridique, qui s'ajouteraient à une situation de précarité d'emploi. La première chose est donc de sécuriser les salariés.

Dans un second temps c'est aussi, sécuriser les entreprises, car ce sont elles qui font appel à ce genre d'entreprises d'une façon générale. Peut-être aussi les collectivités locales ou territoriales mais la plupart du temps ce sont des TPE (très petites entreprises). Leur fragilité est totale, leur précarité est au moins égale à celle des salariés et donc, mettre en danger ces structures, c'est mettre en danger les salariés. L'idée c'est de sécuriser aussi bien les entreprises que les salariés. Pour cela la meilleure façon de faire, c'est de poser le droit et de savoir où on va. En quelque sorte baliser le terrain et dire ce qui se fait et ce qui ne se fait pas.

Sur la journée, nous avons demandé à 2 intervenants d'animer les débats.

Marc Léonard qui fut producteur de spectacles, directeur d'école, directeur de centre de formation, actuellement directeur de Spectacle vivant en Lorraine, qui est l'équivalent de Réseau en scène en Languedoc-Roussillon, représentée ici par Yvan Godard. Ton travail va consister à faire dire aux intervenants un certain nombre de choses… mais tu sauras les faire parler.

Cet après-midi, Colette Chardon, juriste de formation, qui a été pendant 15 ans directrice du PRODISS (syndicat des producteurs de spectacles) puis directrice du CMB (centre médical de la bourse) qui gère la médecine du travail pour le spectacle vivant. Colette a toujours été une actrice assez présente pour ne pas dire volontariste du dialogue social dans le spectacle, dès les années 1992, notamment pour la mise en place de la CPNEF SV, Commission Nationale Paritaire Emploi Formation du spectacle vivant, dont elle a été présidente pendant un certain temps. Active dans le CNPS, Conseil national des professions du spectacle, mais c'est surtout pour cette raison que nous lui avons demandé d'intervenir cet après-midi, elle a mis en place la convention collective «chanson, jazz, variétés» dans un secteur, qui était une sorte de jungle quand elle est arrivée. En quelques années, elle a réussi à convaincre les partenaires sociaux (les employeurs et les salariés) et certains syndicats, d'ailleurs ici présents, de discuter sur «chanson, jazz, variétés» comme étant un vrai secteur méritant une convention collective. Donc, elle est habituée à la discussion.
Ces 2 personnes animeront les ateliers avec un certain nombre de partenaires qui se présenteront à ce moment.

J'ai terminé ce que j'ai à dire. Je remercie les gens d'être venus. Je ne connais pas tout le monde mais je voulais quand même saluer François Duval de la DRAC, Christine Vergnes du Conseil Régional, qui est à côté de lui, comme quoi, ici, au niveau du spectacle vivant ça marche plutôt bien, Valérie Bruas de la DRAC aussi. Il y a eu des choses de mises en place. Je ne peux pas nommer tout le monde. Je vois des gens du SFA, de FO, des gens du CA de Légi Spectacle. Je vous souhaite, je nous souhaite une bonne journée de travail.

Marc Léonard

Deux mots de remerciement. Tout d'abord à Stéphan de m'avoir invité. J'accepte rarement d'animer des colloques car je n'ai plus le temps. Mais là, j'ai accepté avec un double plaisir car j'ai été président de la Fneijma et c'est à cette époque que Stéphan est arrivé et on a formé un couple président/directeur qui ne fonctionnait pas trop mal et deuxième grand plaisir, c'est la présence de Colette Chardon pour animer cet après midi. Quand j'étais producteur de spectacles, j'ai eu un grand plaisir à travailler avec cette dame.

J'ai une formation de sociologue et j'enseigne la sociologie du spectacle, notamment l'expertise culturelle au département de sociologie de l'Université de Lorraine dans un département précis : science et arts.

Je voulais aussi dire que je suis un candide et un novice sur le portage salarial. J'ai lu quelques notes, mais il y a bien d'autres personnes qui sont là pour en parler beaucoup plus précisément, mon rôle étant de vous faire parler et d'être le maître du temps.

Il demande aux intervenants du matin de se présenter

Christophe Fourmond • Pôle emploi service cinéma spectacle

Je suis ici pour vous présenter la position de Pôle emploi à propos du portage salarial.

François Delemotte • Directeur régional adjoint de la DIRECCTE (direction régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi)

Aujourd'hui, je suis plus là sur la partie inspection du travail, sur les questions du droit du travail liées au portage salarial dans le spectacle notamment.

Laurie Le Sagère • Doctorante en droit social

Je fais une thèse qui s'intitule «relation de travail vers un droit de l'activité». J'ai réalisé ce dossier pendant le stage que j'ai fait à Légi Spectacle, l'année dernière, au mois de mai et juin sur un rythme de 2 jours par semaine. Après, à l'occasion de la lettre du ministère au mois d'août, j'ai retravaillé pour réadapter ce dossier. Je remercie vivement toutes les personnes qui m'ont aidée à l'élaboration de ce dossier, notamment Rose et Charlotte, documentaliste à Légi Spectacle.

Isabelle Daugareilh • Directrice de recherche au CNRS, juriste du travail

Je dirige un laboratoire sur le droit comparé du travail et de la sécurité sociale. Je viens de Bordeaux.

Laurie Le Sagère

J'ai pensé opportun d'élaborer ce document en 2 phases, principalement. J'ai d'abord fait un bref rappel historique de toute la législation dans le portage, dans le droit commun, c'est-à-dire hors spectacle vivant, pour voir comment en 2008 le portage salarial est venu à être inscrit dans le Code du travail, pour ensuite étudier comment il se confronte avec les spécificités du spectacle vivant.

Isabelle Daugareilh

Je trouve le dossier de Laurie très bien fait et je vais l'utiliser comme référence pour mon intervention. J'ai pensé qu'avec ce document, finalement, je n'avais plus grand-chose à dire car il est très bien cadré. Je suis ici parce que Stéphan et Véronique ont beaucoup insisté, non pas, que je n'en n'avais pas envie mais…

Pour continuer ma présentation, je me suis intéressée par plaisir d'abord au travail des artistes du spectacle et j'ai commis avec un collègue, en 1997, un rapport pour le Ministère du travail, car ça commençait à bouger chez les intermittents du spectacle, une recherche sur la problématique de la discontinuité d'activités et de la garantie de ressources avec comme figure de recherche l'artiste du spectacle. Puis, l'actualité des années 2000 m'a rattrapée, et avec des copains artistes et des collègues chercheurs du CNRS, nous avons créé, en 2003, une association qui s'appelle les TRAC (Travail Ressource et Activités Culturelles,) dans laquelle nous avons réfléchi à une alternative à ce fameux «statut d'intermittent du spectacle», en d'autres termes, comment résoudre la question soulevée par la discontinuité de l'activité des artistes du spectacle qui n'était pas des périodes complètement vides mais plutôt des périodes où les artistes s'activaient à autre chose que ce que le Code du travail nommait travail. Il s'agissait au travers de notre réflexion de légaliser ces temps là et peut-être, mais là c'est complètement utopique, assez révolutionnaire, surtout dans l'époque que nous vivons, de revendiquer le droit au non travail pour pouvoir mieux travailler. Et c'est dans ce cadre là, que j'ai rencontré Stéphan Le Sagère, car nous avons eu un grand congrès assez intéressant, je crois, sur ces questions. Et au fond, si on se retrouve aujourd'hui sur le portage salarial, c'est peut-être parce que cette question de l'encadrement de la discontinuité joue…. Et puis, c'est peut-être aussi, parce que les artistes du spectacle, travailleurs de la culture sont de plus en plus confrontés à la précarisation de l'emploi, puisque, c'est quand même un secteur, qui depuis 2002 2003, a basculé dans la précarité. C'est-à-dire que le contrat de travail typique est devenu minoritaire, comme forme d'emploi dans le secteur de l'activité culturelle à partir de 2002, 2003. C'est le CDD et le CDD d'usage, avec des durées de plus en plus courtes, associés à l'appauvrissement continu des travailleurs du spectacle.

Alors, aujourd'hui et ce matin, on m'a demandé de parler du portage salarial. Je ne suis pas sûre d'être la spécialiste. J'ai d'autres collègues, que j'aurais voulu envoyer ici à ma place, mais il parait que j'avais la qualité sur eux de connaître le monde du spectacle. J'aurais peut-être été plus à l'aise pour parler de l'encadrement juridique du travail des artistes du spectacle. Je vais essayer de faire les deux.

Alors, je crois que pour essayer d'y voir un peu clair dans cette histoire du portage salarial, il faut peut-être faire un rappel, un rappel historique de ce pourquoi, on a pensé au portage salarial. Qui y a pensé et pourquoi ? Il s'agissait en fait de personnes en situation de transition professionnelle et de personnes relevant plutôt de ce que nous nommons «le travail autonome, indépendant, mais aussi de personnes cadres» licenciées pour raison économique, ayant atteint un certain âge à partir duquel il devient compliqué d'être réinséré dans une situation de salariat. Donc, c'est une sorte de mix entre des vrais travailleurs souhaitant rester dans l'autonomie mais pas suffisamment forts pour porter leur entreprise par eux-mêmes et des situations de transition. L'idée ici, c'était de trouver un montage et donc un bricolage, pour sécuriser ces périodes pour ces personnes qui ne relevaient pas ou plus du Code du travail. Je voudrais, ici, tout de suite, relever l'incongruité du rapport entre spectacle et portage salarial, car je vous rappelle que les artistes du spectacle depuis la loi de 1969 jouissent d'une présomption légale de contrat de travail. Ils sont donc présumés être des salariés titulaires d'un contrat de travail. Et donc, d'un point de vue strictement juridique et d'un point de vue strictement formel, ils n'ont rien à voir avec ces personnes qui justement n'étaient plus dans cette configuration là et qui ne jouissaient pas de cette présomption de contrat de travail. Il s'agissait de trouver un montage pour sécuriser, c'est-à-dire pour accéder à des droits auxquels ils ne pouvaient pas accéder sans être salariés : c'est-à-dire, droit au chômage, droit à la

protection sociale et tous les droits qui découlent de l'existence d'un contrat de travail. Pour tout juriste se pose la question : est-ce que ce but est légitime et, s'il est légitime et si on décide de le faire rentrer dans le Code du travail, est-ce que ça ne présente pas des risques, des risques de dérégularisation, des risques de déstabilisation de l'ossature principale du droit du travail, du Code du travail qui repose sur un contrat de travail et sur une définition de ce contrat qui est quand même malgré tout, et ce sera toute ma démonstration, malmené par la définition qui a été donnée par l'ANI du portage salarial, par la loi de juin 2008 et par l'accord de branche de 2010.

Seconde incongruité : Laurie nous a présenté les 3 textes de référence : un accord national professionnel qui définit le portage très simplement, une loi de 2008 et un accord de branche. On pourrait se demander pourquoi ces 3 textes et on pourrait se demander, entre ces 3 textes, sur lequel faut-il s'appuyer ?

L'ANI a permis une sorte de berceau pour la loi de 2008, laquelle n'a eu d'autre objectif que de régulariser, si je puis dire, l'entrée du portage salarial, pour éviter qu'il ne soit qualifier de «prêt de main d'oeuvre illicite». C'était l'objectif principal de la loi de 2008. Le législateur, extrêmement prudent disant : «Je renvoie aux partenaires sociaux le reste de la tâche qui va consister à développer les conditions de mise en oeuvre du portage salarial». Mais le législateur dit «attention, je renvoie la balle aux partenaires sociaux mais l'accord qui en résultera devra être un accord étendu", c'est-à-dire un accord qui doit faire l'objet d'un arrêté d'extension par le Ministère du travail pour que, bien que restant de nature contractuelle, il ait une portée réglementaire. Or, aujourd'hui, le fameux accord de branche de 2010, auquel on se réfère, en fait n'est pas applicable car il n'a pas été étendu. Et donc, on est dans une situation juridique bizarre, situation juridique qui manifestement ne régularise pas les choses. Il y a, quand même, des débordements et des questionnements de fond qui perdurent.

Donc, on peut se poser la question «pourquoi le portage salarial et les artistes du spectacle ?», car ceux-ci sont dans le Code du travail, alors que ceux qui ont commandité l'idée du portage salarial n'y étaient pas du tout, et avaient uniquement l'idée d'y entrer et deuxièmement, on est dans une situation juridique bizarre car on ne sait pas trop comment procéder.

Alors, je voudrais, maintenant, après cette toute petite introduction, entrer dans le vif du sujet.

D'abord à propos des définitions qui sont données sur le portage salarial. Dans l'ANI, il est tout d'abord indiqué que «le portage salarial se caractérise par une relation triangulaire entre une société de portage, le porté et une entreprise cliente, par la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix pour le porté, par la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente, par la conclusion d'un contrat de prestation de services entre le client et la société de portage, et par la perception du prix de la prestation par la société de portage, qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail». Donc, on a, là, le

cadre, on est dans une relation triangulaire, c'est-à-dire une relation dite de «mise à disposition», c'est l'équivalent de ce qu'on a pour le travail temporaire

1ère remarque : C'est que les partenaires sociaux disent que la relation entre le porté et l'entreprise de portage repose sur un contrat de travail, ce qui fait frémir tous les juristes du travail, car il existe en droit du travail un principe d'indisponibilité de la qualification de la relation. Cela veut dire que nous sommes dans une discipline qui relève de l'ordre public et cela veut dire que les parties à la relation physique, le travailleur et celui qui donne du travaille, comme les parties organisées collectivement, n'ont pas le droit de décider quelle sera la nature de la relation et de qualifier l'acte juridique. Ceci n'est possible que par le juge ou par le législateur. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle en 1969, résultat de longues revendications historiques des organisations syndicales du secteur, le législateur a imposé, introduit, la présomption légale du contrat de travail.

Ensuite, nous avons la loi du 25 juin 2008, qui ne reprend pas exactement la définition de l'ANI. On va donc se retrouver non seulement avec un système juridique très flou, qui n'est pas tout à fait fini puisqu'il manque son extension, mais en plus, avec un glissement en terme de définition. La définition donnée par la loi de 2008 est la suivante : «le portage salarial est un ensemble de relations contractuelles organisées entre une entreprise de portage, une personne portée et des entreprises clientes comportant pour la personne portée le régime du salariat et la rémunération de sa prestation chez le client par l'entreprise de portage. Il garantit les droits de la personne portée sur son apport de clientèle». Là, qu'est ce qu'on observe ?

Le législateur est super flou, il parle d'un ensemble de relations contractuelles et son seul objectif, c'est de démarquer le portage salarial du prêt de main d'oeuvre illicite, donc, il le situe au même titre que le travail temporaire. Mais, ce n'est pas parce que le législateur a décidé, qu'à priori le portage salarial n'était pas un prêt de main d'oeuvre illicite, que pour autant, ça exclut dans certaines situations une qualification de marchandage. Il s'agit là d'une petite précision qu'il fallait porter.

Puis les partenaires sociaux se sont réunis suite à l'injonction du législateur en 2008. Il faut dire que cet accord de branche a été signé du côté patronal, par l'organisation des employeurs du travail temporaire et d'un autre côté par la CFDT, la CGC et la CFTC. Donc, on remarque qu'il y a quand même de grandes organisations qui ne sont pas signataires de cet accord, je ne citerai pas lesquelles. Certainement qu'elles avaient vu qu'il y avait un certain nombre de problèmes posés par cet accord. La CGT a signé l'accord à posteriori, un mois plus tard. C'est important. Cet accord, en fait, donne une description. Il essaie d'encadrer le portage salarial.

Premièrement : un petit rappel dans le préambule de l'accord. On a pensé que c'était un mode d'emploi transitoire et donc qu'il s'agissait de régler des situations de fait transitoires. Et pourtant, dans l'accord même, on prévoit la possibilité de conclure des contrats de travail à durée indéterminée. Ce qui veut dire qu'il y a ici aussi un glissement entre ce qu'on pourrait appeler l'esprit de l'accord, qui figure dans le

préambule, et son contenu puisqu'on passe d'un postulat de situation transitoire à une vraie possibilité de situation pérenne.

Deuxièmement : Problème relatif à la délimitation de l'activité de portage salarial. Cette activité ne peut être exercée que par des entreprises qui s'y dédient exclusivement et qui sont répertoriées comme telles dans le code NAF. Ceci pourrait être considéré comme une victoire pour les signataires syndicaux de l'accord, puisque ça permettait de démarquer et de prendre ses distances avec le travail temporaire et que du coup les entreprises de travail temporaire signataires de cet accord ont pu espérer récupérer cette activité là dans leur giron. Elles pourront probablement le faire mais il faudra des montages juridiques en créant des filières ou des société autonomes qui se dédieront par ailleurs au portage.

Néanmoins, la question demeure : «est-ce que le portage salarial est une activité économique en soi ?», quand la plupart de ces entreprises ont pour rôle très trivial de facturer et de reconvertir des honoraires en salaires. Bien sûr, dans l'accord, on prévoit la possibilité pour ces entreprises de portage de proposer d'autres prestations dites d'accompagnement et qui pourraient effectivement s'avérer être un plus et s'avérer être peut-être le début de la préfiguration d'une nouvelle activité. Mais il ne s'agit que d'une possibilité. Par ailleurs, cette activité s'adresse, selon cet accord, à des travailleurs qui sont des travailleurs du haut du panier, si on peut dire, c'est-à-dire des travailleurs cadres et des travailleurs qui sont censés percevoir un salaire minimum mensuel de 2 900 euros bruts. Alors, je ne sais pas si vous suivez les statistiques du Ministère de la culture sur les contrats et les rémunérations des artistes du spectacle mais, quand même, il y a au moins entre 17 et 20 % des artistes du spectacle qui sont très, très loin des 2 900 euros. Ceci ne concerne justement que les 20 % restant des travailleurs du spectacle. Il y a donc 80 % des travailleurs du spectacle qui sont exclus de cette possibilité. Et puis, ont été exclus de cette activité, les services à la personne sans qu'il y ait de raison officielle notée dans l'accord. Gardez bien cela en tête. J'ai oublié de vous dire, non seulement l'accord n'a pas été étendu, mais il ne le sera pas visiblement, puisqu'il y a eu un rapport de l'IGAS, remis cependant en question, qui conclut à la non extension.

Aline Cayhuela • Représentant régionale d'ITG, institut du temps géré, entreprise de portage salarial, très investie dans les négociations et dans la structuration du métier

Ce que vous dites est très intéressant, mais sur certains points, je pourrais ajouter des choses. Ils sont en train de complètement revenir sur la question. Le Ministère du travail travaille sur l'extension qui devrait advenir dans les 3 mois. C'est quelque chose de très récent (Stéphan : «oui mais peut-être pas dans le spectacle»). Il faut savoir, que très récemment, il y a 2 syndicats qui ont fusionné, le SNEPS et la FNEPS, syndicat et fédérations, qui étaient très opposés sur des points cadres et non cadres, quelques points que vous avez déjà évoqués. Ils viennent de fusionner pour créer le PEPS. Il y a de fortes chances que le PEPS fasse pschiit dans quelque temps, mais néanmoins, c'est

le signal qu'attend le Ministère du travail pour procéder à l'extension de l'accord. Donc, l'IGAS est revenu sur un certain nombre de décisions. Il va y avoir du travail effectué par les professionnels, car à partir du moment où l'accord est étendu, les sociétés ont 2 ans pour se mettre à niveau et le niveau est quand même élevé, très contraignant et il faudra certainement faire pas mal de nettoyage. Tout cela pour dire que le Ministère retravaille sur ce sujet. J'étais très proche des négociateurs.

Isabelle Daugareilh

C'est une bonne nouvelle pour vous et c'est une moins bonne nouvelle pour moi.

Aline Cayhuela

Je ne sais pas, si c'est une moins bonne nouvelle pour vous, mais en tout cas, il y a des choses qui avancent. Si je peux me permettre d'ajouter un autre point. Les partenaires sociaux avaient négocié car il y avait eu un accord en 2007 qui n'était pas tellement différent de celui de 2010. Le PRISME avait, comme vous l'avez dit justement, envie de récupérer cette activité de portage salarial. Les négociateurs se sont totalement opposés à ça. C'est pour cette raison qu'on mentionne ça. C'est bizarre, pourquoi l'aide à la personne mais pas les boulangers etc…. Le PRISME a laissé tomber, car à ce moment là, est apparu le statut d'auto entrepreneur.

Isabelle Daugareilh

C'est très intéressant de vous entendre appeler, ça, un «métier», le portage.

Laurence Guinot • Bureau de production «Cristal Production» demande à Aline Cayhuela si son propos concerne le domaine du spectacle.

Réponse : «non, non»

Marc Léonard rappelle que ce matin, c'est plutôt la partie générale qui doit être abordée pour avoir une définition du portage salarial, pour bien comprendre de quoi il s'agit et qu'il ne faut pas trop empiéter sur le travail de l'après midi qui va porter sur la dichotomie portage salarial et intermittents du spectacle, on va dire comme ça pour faire très court, et sur les prospectives. Ce matin, on va essayer de rester d'abord sur la compréhension juridique.

Isabelle Daugareilh

Je dirai, que le 1er gros problème, c'est la détermination de l'activité du portage, est-ce qu'on peut appeler ça un métier, à débattre.

2ème question, c'est la nature de la relation contractuelle. Comme je vous l'ai dit, l'ANI postule qu'il s'agit d'un contrat de travail et l'accord de 2010 indique également qu'il s'agit d'un contrat de travail et qu'il y a d'une part, un contrat de travail, et, d'autre

part un contrat de prestation de services entre l'entreprise de portage et le client. La question se pose de l'indisponibilité de la qualification dont je vous ai déjà parlé mais aussi une autre question : «qu'est-ce qu'un contrat de travail ?». Le contrat de travail n'est pas défini légalement, il y a des positions doctrinales et jurisprudentielles. C'est une convention par laquelle une personne physique s'engage à mettre son activité à disposition d'une autre personne en contre partie de laquelle elle reçoit une rémunération. Cela veut dire quoi ? Et là, c'est vraiment quelque chose d'important, quand je vous parlais d'ossature, c'est bien plus que cela. Cela veut dire qu'on considère qu'il y a contrat de travail, et Laurie l'a très bien montrée dans son document, quand il y a subordination, c'est le coeur, c'est le noyau, c'est l'âme du Code du travail, c'est l'âme du droit du travail et ce qui permet de distinguer le travail salarié du travail autonome. C'est une subordination qui consiste à se placer sous l'autorité de quelqu'un parce quelqu'un fournit un travail, qui va être réalisé sous son autorité, et en contre partie duquel, il va percevoir une rémunération.

Il y a ces 3 éléments à partir desquels tout va se dérouler. L'obligation de fournir un travail, c'est comme l'a dit Dupeyrou dans un très bel article : «le roi est nu», c'est le pivot, la pointe de la toupie, car sans cela pas de salariat. Est-ce que le travailleur porté est complètement neutre dans le fait de la «fourniture» du travail ou bien, et l'accord de 2010 est d'une ambiguïté totale là-dessus, est-ce qu'on ne demande pas au travailleur porté de participer à la «fourniture» de son propre travail ? On est là dans une confusion des rôles, dans une confusion des genres

Frédéric Hochet • Hempire scene logic • Producteur

Est-il impossible, à partir du moment où on a un rôle dans la recherche de son emploi, d'être sous un statut de salarié ? Est-ce que, par exemple, rédiger une lettre de candidature spontanée pourrait vouloir dire être à l'origine de son emploi ? Ne peut-on pas arriver à ce genre de dérive ?

Isabelle Daugareilh

Non, non, c'est une recherche d'emploi, mais dans le système (du portage salarial) tel qu'il est prévu, le salarié apporte sa clientèle en quelque sorte. La subordination et les indices de subordination ne sont pas remplis vis-à-vis du portage. Les salariés portés sont libres d'organiser eux-mêmes leur temps de travail. On les met sur un lieu de travail mais en fait ils pourraient tout à fait travailler à domicile, ils pourraient travailler chez le client. Donc, il y a tout, sauf de la subordination. Mais, vous pourriez me dire : «pas du tout vous exagérez, parce que quand même dans l'accord, on nous dit que «quelque soit la forme du contrat, les salariés portés devront rendre compte de leurs activités à l'entreprise par la transmission d'un compte rendu d'activités». Pour un juriste du travail, dans le droit du travail «rendre compte de son activité» n'est pas un signe de subordination. En tout cas, c'est très insuffisant.

Autre point, la durée des relations contractuelles. Le portage salarial, selon les partenaires, doit s'inscrire dans les formes du contrat de travail qui préexistent, c'est-à-dire, dans les formes du contrat de travail telles qu'elles ont été établies par le Code du travail. En principe, et vu l'esprit qui avait prédominé avant la légalisation du portage salarial, on se serait attendu à ce que l'accord ne se réalise que sur des contrats à durée déterminée, or pas du tout, l'accord dit que le contrat est conclu pour une durée indéterminée, je cite : «en particulier pour répondre à la situation de salariés portés qui réalisent simultanément ou successivement plusieurs prestations sur une longue période». Ca veut dire, que pour les partenaires sociaux, il est donc possible d'aller sur une pérennisation de l'emploi et au final il y a 3 formes d'emploi qui sont possibles selon les partenaires sociaux : le CDD à terme précis à condition qu'il soit inférieur à 18 mois, renouvellement compris, le CDD à terme imprécis et le CDD à objet défini, qui a été mis en place par la loi de 2008 justement pour expérimenter ces prestations de portage salarial dont la durée prévisible peut être supérieure à 18 mois. Justement, à ce niveau là, les partenaires de l'accord de 2010 invitent le législateur à intervenir aussi, parce que, ce qu'il prévoit en terme de contrat de travail et de durée du travail, même si on se réfère à une forme de contrat, cela n'a tout de même pas été prévu par le législateur sur le CDD. Donc, il faudrait, s'il y a une extension de cet accord, que le législateur intervienne, car alors le portage serait un cas de recours au CDD, ce qu'il n'est pas pour l'instant. Et on sait, que la législation sur le contrat à durée déterminée est une législation stricte d'interprétation stricte. De même que le portage salarial n'est pas non plus quelque chose qui a été imaginé dans le cadre du contrat à durée déterminée d'usage, qui est un contrat qui est proposé dans les secteurs dans lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée. Il est également demandé dans cet accord de supprimer le délai de carence. Il faudrait introduire de nouvelles mentions contractuelles, bref, il faudrait véritablement, s'il y avait extension, une intervention du législateur pour compléter la législation sur le CDD, pour faire en sorte que tout cela soit harmonisé. Il existe quand même quelques petits problèmes sur la rupture du contrat de travail. On pourrait en déduire que la rupture de la convention de prestation de services pourrait être un motif de rupture du contrat de travail du travailleur porté, sous réserve de la qualification du juge. Mais en tout cas, les parties ici ne l'ont pas exclu.

Quels sont les droits et les obligations des parties ? La démarche du portage est à l'initiative de la personne portée qui prospecte ses clients, qui négocie le prix de ses prestations et qui met directement en contact une entreprise cliente avec une entreprise de portage salarial. Ca fait un peu penser au tâcheronnage du XIX ème siècle. Et donc, en plus, dans l'accord, les partenaires en indiquant la conclusion de leur contrat à durée indéterminée engagent, d'une certaine façon, le salarié à continuer sa prospection active de clients, sous entendu, la contre partie de la pérennisation de l'emploi, c'est l'engagement de rechercher et de continuer à se fournir du travail. Est-ce que l'obligation de fournir du travail est une obligation du salarié, c'est sous entendu dans l'accord, alors que comme l'a très justement introduit Laurie, pendant

que les partenaires négociaient l'accord de 2010, il y a eu un arrêt de la Cour de cassation du 25 février 2010 qui rappelle et je vous cite l'attendu 2 : «attendu que le contrat de travail comporte pour l'employeur l'obligation de fournir le travail au salarié». Donc les négociateurs de l'accord ont fait les sourds par rapport à cet arrêt qu'on considère «de principe» car justement, il se situe dans ce contexte de négociation et rappelle l'essentiel. L'obligation de fournir du travail, c'est et cela doit rester une obligation de l'employeur, parce que, bien sûr, on voit beaucoup de risques dans la généralisation de ce que préfigure cette organisation du travail.

Il y a donc beaucoup de choses à régler, qui ne seront pas nécessairement réglées à travers un arrêt d'extension, mais qui vont certainement nécessiter une intervention du législateur.

Alors quelles sont les questions à régler ?

1°) Est-ce que le portage doit être délimité dans son champ matériel d'activités, en d'autres termes, est-ce que c'est une activité indiscriminée ou bien est-ce qu'il faut la limiter à certains types d'activités ? Est-ce que le spectacle est une activité qui pourrait rester là ou qui ne doit pas rester là ? Est-ce que ça s'adresse à tous les publics ou à certaines catégories de travailleurs ?
2°) Quel est le statut des travailleurs dans ce système là ?
3°) Quid de la présomption légale de contrat du travail ?
4°) Est-ce que l'accord règle complètement la question entre ce qu'on appelle une présomption de contrat et une présomption de salariat ? Ce n'est pas tout à fait la même chose. La présomption de contrat de travail, l'existence d'un contrat de travail déclenchent toute l'application de tout le droit du travail, de toute la sécurité sociale. La présomption de salariat peut être plus parcimonieuse et peut ne viser que l'application de certaines dispositions du Code du travail ?

Autre question à régler certainement : quelle protection du droit à la clientèle apportée, s'il y a apport de clientèle par le travailleur porté ?

Et puis, évidemment, il y a des questions de responsabilité en cas d'exécution défectueuse ou défaillante de la prestation, question de responsabilité en cas d'incident dans les relations de travail porté ou dans le cadre de la relation commerciale.

Je conclus : que deviennent non seulement les droits individuels des travailleurs dans un tel système mais que deviennent aussi les droits collectifs des travailleurs ? Les droits collectifs, cela suppose le droit d'association, le droit de négociation… Est-ce qu'il n'y a pas un risque d'instrumentalisation du contrat de travail ? Ca, on l'a bien compris, mais, est-ce qu'il n'y a pas un risque de démantèlement de tout ce qui a été construit par tous les partenaires sociaux, y compris dans le secteur du spectacle, qui est quand même tout un droit conventionnel qui couvre et qui garantit des droits par de là la loi et qui crée une identité professionnelle ou une identité sectorielle, dont je ne suis pas sûre que le portage salarial puisse y participer car il est sensé, sauf à ne concerner qu'une seule catégorie professionnelle, s'adresser à une variété extrême de personnes.

Marc Léonard

Merci pour ces impressions très claires, très pertinentes et que je qualifierais de militantes, étant donné que nous avons eu une petite discussion avant d'arriver ici. Isabelle me disait "je ne suis peut-être pas la bonne personne pour parler de ça, car vous allez voir, je ne suis pas tellement favorable au portage salarial. Alors j'ai fait une présentation sociologique qui demandait une impartialité totale, j'ai refusé tout ethnocentrisme", ce que vous avez pu remarquer pendant cette demi-heure qui s'est transformée en 3/4 d'heure. Merci de votre impartialité.

Isabelle Daugareilh

Mais c'est l'impartialité de juriste.

Marc Léonard

Je pense qu'il va y avoir une ou deux réactions immédiates avant de passer la parole à ces messieurs. Je pense que vous allez avoir une ou deux questions tout de suite et après nous repartirons sur un débat. Je voulais juste vous dire une chose, mais je dis ça pour détendre un peu l'atmosphère. Quand on prend des notes, on a souvent, j'ai souvent tendance à écrire des abréviations pour aller plus vite…. Alors, c'est marrant parce que portage salarial, cela fait PS, alors ma première phrase donne ceci «origine du PS, volonté de sécurisation de certaines situations salariales dans le Code du travail». Voilà je soumets ça à votre sagacité. Les questions…

Stéphan Le Sagère

Je te remercie Isabelle d'avoir terminé sur le fait que le portage salarial captait la question du droit collectif et notamment des droits sociaux, car je pense que c'est là un enjeu qu'on ne voit pas toujours au niveau du terrain. Comme je le disais dans ma présentation tout à l'heure, l'intérêt du portage, car forcément il y en a un, sinon il n'existerait pas, c'est de satisfaire les 3 parties au moment T où cela se fait. Ce faisant, elles déstabilisent les conventions collectives, les droits collectifs. Il faut peut-être faire référence à une chose dont on ne parle jamais, notamment dans ces contrats là, c'est la diminution des droits sociaux sur notamment la représentation des syndicats dans les entreprises, sur la diminution des seuils d'effectif, enfin, toutes ces choses jamais abordées qui sont une réalité.

Jérôme Giusti • Avocat • Cabinet 1134 à Paris, spécialiste des droits de la propriété intellectuelle

Je conseille les artistes intermittents du spectacle, des producteurs. Je n'interviens pas en tant que théoricien, je voudrais prendre la parole en tant que praticien, je voudrais être le porte-voix de mes clients. Ce que j'ai envie de dire, c'est que face à cette complexité de la loi, ce que je vis dans mon cabinet, c'est une totale désespérance de mes clients à la fois du côté artistique et du côté producteur dans la mesure où ils ont

l'impression, où on leur donne l'impression constante d'être des fraudeurs, sinon des délinquants. Je trouve que vous avez parlé de la précarité de l'emploi et y rajouter une notion de délinquance lorsqu'on a toute l'impression de faire son métier d'un côté comme de l'autre, c'est faire porter à ce métier une responsabilité, qui n'a pas à être. J'aurais aimé vous entendre , Madame, puisque vous êtes une spécialiste du droit du travail des artistes, sur un point possible que vous pourriez faire, entre le portage salarial et son adéquation ou pas avec le statut d'artiste et vous entendre sur cette question de subordination. On sait bien que la subordination dans le milieu des artistes du spectacle est une subordination un peu relâchée. Le gros problème auquel je me confronte, à la fois d'un point de vue théorique et d'un point de vue pratique, c'est que les artistes du spectacle qui viennent dans mon cabinet me disent «mais je ne comprends pas ce que vous me dites, ce qu'il faut que je fasse, moi je suis créateur en nom propre». Je sais bien toute la polémique qu'il peut y avoir sur ce terme mais un artiste va concevoir intellectuellement son oeuvre et va essayer de la promouvoir à partir de ses petits moyens au début. Il va aller chercher un producteur, il va aller chercher une salle, il va aller chercher un éditeur, il va aller chercher des partenaires. J'ai la chance d'exercer mon métier également dans le domaine des nouvelles technologies, là aussi, la technologie révolutionne la pratique de l'artiste. Lorsqu'on est face à des artistes qui utilisent des technologies onéreuses, qui intègrent la technologie dans leur travail, ils sont un peu webmaster, web-éditeur, web-développeur et j'ai peur qu'en l'enfermant aujourd'hui, la qualification d'artiste sous le statut de salarié (heureusement cependant que le salariat existe, je ne suis pas là pour…), mais j'ai peur qu'il y ait un paradoxe consubstantiel et c'est pourquoi, on peut se poser la question du portage salarial. La question étant : Comment vous voyez ça par rapport à la subordination ? Et dernière remarque, je pense que faire porter la responsabilité sur les artistes et les producteurs de spectacle, c'est se tromper d'acteur. Vous avez dit vous-même que la législation était très complexe, voire incomplète, que les partenaires sociaux, semble-t-il, ne s'entendent pas. Est-ce que ce n'est pas à l'Etat et aux partenaires sociaux, sur qui porte la responsabilité, à nous professionnels du métier, de concevoir enfin un statut qui ne nous mette pas dans la délinquance ou dans la fraude alors que nous avons tout simplement le souci de mener à bien notre activité et l'envie de développer celle-ci. Car on parle de sécurisation, oui le droit doit sécuriser, mais à mon sens il doit également permettre un développement d'activité.

Marc Léonard

Avant qu'une réponse ne soit donnée, j'aimerais poser 2 questions ou remarques. Je n'avais pas donné la règle du jeu alors on va excuser, Monsieur, mais, dorénavant court s'il vous plait.

Thierry Decocq

Par rapport à l'intervention de Madame, la question, sur le plan sémantique : Quand et comment le terme de portage est apparu ? Nous sommes confrontés à cette question

là, tout simplement, car un schéma de production est un schéma modèle de relation triangulaire (artiste, producteur, organisateur) qui peut être confondu avec un schéma de portage. Nous nous retrouvons d'un côté avec une notion de producteur qui a été récemment dévalorisée dans le droit du travail et de l'autre, avec une notion de portage salarial sensée caractériser une relation contractuelle triangulaire. Maître Giusti l'a rappelé, nous avons une difficulté pour situer la subordination du salarié car c'est bien la notoriété de l'artiste qui fait venir le public à un spectacle, ce n'est pas le producteur. On se retrouve avec une application systématique de la notion de portage salarial pour qualifier des actes de production, tandis que cette notion clé de production est dégradée dans le droit. Et nous, nous nous retrouvons, petite structure de production, pris dans cette situation paradoxale qui remet en cause le droit d'exercer notre mission.

Francis Lemercier • Retraité et ancien inspecteur du travail

Je voudrais dire plusieurs choses. Lorsque le Ministre n'étend pas un accord, il ne fait qu'exercer son contrôle de légalité. Il n'y a pas de philosophie dans le contrôle exercé par le Ministère du travail. Ou c'est légal et il étend ou ce n'est pas légal et il n'étend pas. Tout simplement.

Par contre, ce que j'aurais voulu dire à Madame, sur la question du lien de subordination juridique, je suis désolé, en tant qu'ancien inspecteur du travail, il y a un lien de subordination juridique ou il n'y en a pas. J'ai, un petit peu l'impression, que vous confondez droit de la sécurité sociale et droit du travail. Dès lors qu'il y a un lien de subordination juridique, il y a un contrat de travail, point, et on ne va pas dire que la notion de subordination juridique est plus parcimonieuse dans telle ou telle situation.

Par ailleurs, moi je ne trouve pas que le législateur ait été si flou que ça dans sa définition dans la loi de 2008. Il a dit : "qu'entre le porté et le porteur, il y a effectivement un salariat», donc pour moi, je suis désolé, il y a contrat de travail. C'est comme cela que je le prends, alors que vous dites que la définition du Code du travail est floue. Non, elle n'est pas floue. Alors, on en a profité pour qu'effectivement les ETT (entreprises de travail temporaire) aient le droit désormais de pratiquer le portage. On leur ajoute ça. On leur a déjà rajouté le travail à temps partagé en 2005. Je dois faire une intervention à ce propos cet après midi. Il n'y a pas de flou de façon aussi importante que vous l'avez dit. Il y a de toute façon pour moi la présomption de salariat qui subsiste de la même façon que lorsqu'un demandeur d'emploi qui cherche de l'emploi va faire des candidatures spontanées ou va voir un employeur potentiel et il demande : quelles sont vos conditions pour l'embaucher, combien vous me payez ? s'agit-il de travail à temps partiel, de travail de nuit… La démarche pour moi est à peu près identique et je trouve que d'émettre des doutes sur la notion de salariat apparaît un petit peu dangereux.



Marc Léonard

Encore une question et après Isabelle vous ferez une réponse groupée.

Jean-Luc Bernard • Musicien • Syndicat des musiciens FO

J'aimerais avoir une courte réflexion : Nous, syndicats et vous, avocats, avons pour mission d'expliquer un certain nombre de choses aux gens qui viennent nous voir et on parle bien de l'artiste-interprète qui est salarié. Il est primordial de bien positionner chaque mot car socialement cela aura des conséquences terribles. Mais je comprends la position des structures qui ont tout intérêt à tout mélanger. Mais nous, en tant que responsables syndicaux, ce n'est pas notre propos de tout mélanger car nous sommes là pour protéger les salariés et faire en sorte que tout se passe le mieux possible.

Je ferai la différence entre l'artiste soliste et l'artiste «side man». Ce peut être le même mais pas au même moment.

Marc Léonard

Vous rentrerez dans ce genre de débat entre midi et deux. Isabelle vous avez 3 mn pour une réponse groupée.

Isabelle Daugareilh

Je suggère à Laurie de m'aider dans ma réponse.

Marc Léonard

Il n'y aura pas de droit de re-réponse.

Isabelle Daugareilh

La subordination juridique des artistes, oui. Il y a les artistes du spectacle qui logiquement jouissent d'un contrat de travail, oui, il y a des artistes auteurs qui sont en dehors du Code du travail. Et le Code du travail, il donne une liste énumérative de ce qu'il entend par artiste du spectacle. Je vous renvoie à cette liste. Mais sur cette présomption de contrat de travail, le législateur a établi une présomption simple, c'est-à-dire qu'il a dit : «toute convention par laquelle etc… est présumée être un contrat de travail sauf exercice d'une activité dans le cadre d'une inscription au registre du commerce». Ca veut dire, que dans le Code du travail, le législateur, qui n'est pas complètement en dehors du cadre de la réalité, laisse le choix et dit, il y en a qui peuvent être titulaires d'un contrat de travail mais comme c'est compliqué de prouver la subordination juridique, puisque l'artiste navigue de façon autonome dans sa façon de faire, d'interpréter etc……. alors on le protège comme cela, ça facilite la charge de la preuve. On lui donne cette protection là… mais il a le choix entre être titulaire d'un contrat de travail ou être un travailleur autonome. C'est une présomption simple. Le législateur a eu, disons, plus de connivence avec ce monde là, c'est qu'il a

bien pris en compte les spécificités de l'exercice concret de ce travail. Et oui, il sait que l'artiste doit être libre de l'expression de son art, c'est-à-dire qu'il doit manifester une indépendance qui serait inacceptable dans une autre entreprise, c'est-à-dire que c'est une subtile articulation entre ce qu'on entend par subordination au sens classique du terme et modalités concrètes d'exécution du travail. On prend en compte la spécificité d'une profession. C'est une profession, c'est un métier où la liberté est intrinsèque aux disciplines exercées. Et le législateur est même allé plus loin, il a dit, et cela peut rejoindre votre interrogation sur les nouvelles technologies, cette présomption subsiste y compris quand l'artiste est propriétaire de son matériel. Ca veut tout dire. Et même cette subordination existe lorsqu'il se fait seconder par un autre artiste pour réaliser son travail. C'est-à-dire qu'on a pris en compte ici le fait que la prestation de travail peut ne pas être individuelle et personnelle mais peut exiger le recourt d'un groupe et que, entre les éléments du groupe ce n'est pas n'importe qui, qui travaille avec n'importe qui, c'est-à-dire qu'on n'interprète pas tel rôle de la même façon avec telle ou telle autre personne, un rôle ou de la musique. Le législateur a pris en compte tout cela pour dire, c'est une subordination juridique oui, mais un peu élastique, un peu souple et en tout cas qui prend en compte la réalité, mais il y a toujours possibilité d'être, ou un travailleur dépendant, ou un travailleur autonome. C'est une vraie incongruité car le Code du travail offre ce choix là. Dans le cadre du portage salarial, on est avec des gens qui n'ont pas le choix. Justement, ils ne sont que des travailleurs autonomes et ils cherchent une sécurité. La démarche est très différente.

Marc Léonard

Nous allons arrêter là et nous allons donc passer, pour respecter la parité totale de parole, à ces deux Messieurs pour un quart d'heure chacun. D'abord Monsieur de la DIRECCTE.

François Delemotte

Merci d'avoir invité la DIRECCTE : Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation du travail et de l'emploi. Nous sommes une structure qui a été fusionnée, il n'y a pas très longtemps, et qui représentait des domaines d'activité différents.

J'ai lu le document sur le portage salarial que ma voisine a préparé et auquel je trouve un grand mérite : Celui d'avoir cette faculté de transformer assez simplement une réalité juridique extrêmement complexe. Je ne vais pas revenir sur le débat que vous avez eu car je n'ai pas fait d'études de droit, je suis plutôt un économiste mais je suis inspecteur du travail quand même. Je dirais que moi, je me mets à la place des salariés du spectacle qui viennent voir la DIRECCTE, qui viennent voir l'inspecteur du travail comme Monsieur a un peu dit la même chose en disant «je suis syndicaliste et je me mets à la place des artistes qui viennent me voir».

Le message que je veux faire passer, c'est que nous sommes confrontés tous les jours aux salariés de toutes les entreprises, aux employeurs aussi, car nous renseignons également les employeurs qui veulent des conseils et que ce que j'ai retenu dans ce qu'a présenté, Madame, c'est qu'aujourd'hui, il y a une vraie question : quel est le lieu de production du droit ? Vous avez parlé du Code du travail. Le Code du travail, évidemment, j'ai tendance et je suis peut-être un peu trop iconoclaste aujourd'hui à dire qu'il est beaucoup trop volumineux. Il serait préférable d'avoir 10 textes seulement, mais 10 textes faciles à appliquer car, aujourd'hui, le rôle de la DIRECCTE, c'est de demander aux inspecteurs du travail quand ils sont confrontés à une relation de travail entre, par exemple, un artiste ou un intermittent du spectacle ou un salarié du spectacle avec un employeur du spectacle, c'est de dire quel est le droit car c'est la question qu'on nous pose pratiquement chaque jour. Je vous ai apporté un exemple. Cette semaine est sorti sur le site du Ministère du travail ou plutôt le site de la Direction générale du travail, un guide de contrôle qui s'appelle «Le spectacle vivant et enregistré, guide de travail illégal». C'est toujours une notion négative. C'est-à-dire que nous, dès que nous parlons «spectacle vivant», et il faut que vous en soyez conscient, tout de suite, il y a une sorte de passerelle qui se fait avec le travail illégal. Première chose…

Deuxièmement, sur le second sujet d'aujourd'hui, le portage salarial. Madame Cayhuela, tout de suite, a bien montré qu'elle connaissait très bien le sujet puisqu'elle a parlé de la Fédération du portage salarial qui est devenue la PEPS. Aujourd'hui, le portage salarial est une réalité, mais quand on voit, comment c'est présenté dans le guide que vous avez réalisé, on le présente également d'une façon négative puisqu'on dit : «c'est une exclusion». Cela permet d'exclure l'imputabilité par exemple, un exercice de travail qui serait un exercice de travail illégal. On le présente comme ça, mais vous l'avez expliqué, vous, Monsieur le Président et vous, Monsieur, en disant : «Pourquoi nous venons parler du portage salarial alors que nous allons descendre complètement la notion ?»

Néanmoins, je reviens sur les lieux de production du droit. Il y a le Code du travail, qui existe depuis 1906. Il s'est énormément développé et aujourd'hui, cela pose la question de l'effectivité du droit. Je n'entre pas dans les débats juridiques que vous aurez cet après midi, mais effectivement, la norme aujourd'hui, on voudrait que ce soit le contrat à durée indéterminée et si possible à temps complet. Quand je dis cela, c'est pour vous dire un petit peu le bagage qu'ont tous les inspecteurs du travail, mais on sait très bien que, dans le spectacle, et tout le monde l'a expliqué, aujourd'hui cela n'est absolument pas adapté. Il y a des normes du droit du Code du travail qui ne sont pas adaptées à l'exercice quotidien de votre profession, que vous soyez entrepreneur ou que vous soyez vous-même salarié ou artiste. Il n'empêche que quand nous recevons les salariés, il faut bien que nous puissions les renseigner et la difficulté que nous pouvons avoir, c'est d'abord la réalité juridique des montages complexes sur lesquels je ne reviens pas car vous l'avez bien dit. Mais, en plus, ce que je voulais simplement vous expliquer, c'est qu'en France, il y a 350 branches professionnelles. La

semaine dernière, j'étais à Paris : le Directeur général du travail me disait qu'il y avait beaucoup trop de branches professionnelles et que chaque branche pouvait produire du droit comme nous l'avons vu tout à l'heure, quand vous avez parlé d'accords qui ont été signés avec le PRISME (et je suis d'accord avec vous, c'est plutôt du travail temporaire et non du spectacle) et tous les syndicats sauf FO. Nous avons là, un texte qui est extrêmement fort, qui aurait pu conduire à mettre en oeuvre le portage salarial dans le monde du spectacle, mais l'IGAS ou plutôt le Ministre n'a pas choisi d'étendre l'accord car le rapport de l'IGAS qui faisait 100 pages disait qu'on ne pouvait pas l'étendre, comme l'a souligné mon collègue Lemercier, car il y a certaines irrégularités ou certains décalages par rapport à l'application stricte du Code du travail, pour faire court. Aujourd'hui, nous sommes donc confrontés à cela, c'est-à-dire que nous avons énormément de branches qui produisent des conventions collectives, et certaines branches ne se réunissent quasiment plus. Le même directeur du travail me disait qu'en ce qui concerne la partie employeurs, ce sont des avocats qui viennent représenter les employeurs au Ministère du travail pour négocier les conventions collectives. Est-ce que vous trouvez cela normal ?

Ce qu'il faut bien comprendre et ce sera mon message de fin et ainsi je ne dépasserai pas le quart d'heure, vous avez besoin de vous regrouper car je suis tout à fait d'accord pour dire que ceux qui doivent produire du droit, ce sont les partenaires sociaux et je vous donnerai 3 exemples pour terminer. Les partenaires sociaux, ce sont les syndicats de salariés et je pense qu'il n'y a pas de problème puisqu'ils étaient présent à la négociation sur le portage salarial mais ils auraient bien pu être présents aussi dans une autre négociation sur le CDI ou sur un autre contrat ou sur des droits sociaux. Du côté employeurs, j'ai l'impression que c'est un petit plus compliqué, mais peut-être que cet après midi, vous pourrez y revenir. C'est très important, car pour qu'une norme soit négociée donc qu'il ait un accord négocié et que l'on souhaite ensuite l'étendre, il y a une condition de départ, c'est qu'en face, il faut les syndicats de salariés mais aussi les employeurs qui viennent et qui soient des vrais représentants de la profession. C'est peut-être aussi, et je ne sais pas si le rapport de l'IGAS en parle, que côté employeurs, on se soit dit «on n'a pas choisi le bon cheval».

En ce moment la politique de Ministère du travail, c'est 3 sujets sur lesquels on a demandé dernièrement aux partenaires sociaux de trouver une solution mais ils n'en n'ont pas trouvé : les séniors car vous savez que dans le cadre des retraites on a demandé aux partenaires sociaux de se mettre d'accord pour que les seniors puissent prolonger le mieux possible leur activité et dans de bonnes conditions. Il n'y a pas eu d'accord et c'est retombé à l'inspection du travail. On nous demande d'aller faire des contrôles et de voir si les entreprises font bien leur job par rapport à l'emploi des seniors. Deuxième négociation : la pénibilité. Je suis très content qu'il y ait des représentants de la médecine du travail car il y a des accords qui se font pour que les salariés du spectacle bénéficient également d'une protection en matière de santé au travail. C'est un exemple de négociation qui fonctionne bien car il y a eu un accord et

c'est un exemple positif de ce que peut donner la négociation avec des professionnels qui connaissent le sujet. Mais sur la pénibilité, il y a énormément de difficultés car il n'y a pas eu d'accord national professionnel et quand il n'y a pas d'accord au niveau national, cela retombe sur les inspecteurs du travail. Je fais un raccourci très vulgaire car c'est beaucoup plus compliqué que cela mais quand il n'y a pas d'accord au niveau national, en principe, on devrait le mettre dans le Code du travail et ce que je regrette en tant qu'inspecteur du travail, c'est que les textes ne tranchent jamais. On reste toujours sur un consensus mou et quand on lit un texte comme par exemple sur la médecine du travail, dans un texte qui vient de sortir, il y a des dispositions qui n'ont pas été écrites de façon suffisamment claires et ensuite, on doit produire de la jurisprudence, on perd ainsi beaucoup de temps. Et qui «trinque» in fine, c'est le salarié, qui lui, voudrait avoir une règle claire et ne l'a pas. L'employeur, aussi, est lésé par manque de règles claires.

Je suis peut-être un peu décalé par rapport au propos.

Je reviens sur l'ouvrage, qui lui est très clair, sur l'état de la jurisprudence de la Cour de cassation et les circulaires pour remarquer, et mon voisin en parlera, que ce n'est pas normal qu'on doive traiter par circulaires des questions qui devraient être traitées par le Code du travail, puisque dans la hiérarchie des sources, la circulaire n'a aucune valeur. Or, à ce jour, les salariés et les employeurs en sont réduits à devoir dépendre de circulaires car les textes ne sont pas suffisamment clairs.

Marc Léonard

Merci, vous aviez encore 2 minutes. Une question, une seule.

Jimmy SCHUMAN • Syndicat français des artistes interprètes CGT

Une petite remarque et une question. Dans nos secteurs, le spectacle vivant et l'audiovisuel, on voit beaucoup plus les avocats dans l'audiovisuel que dans le spectacle vivant où on voit davantage de praticiens car ce sont des gros groupes.

J'ai été très choqué et donc j'aimerais que vous soyez un peu plus explicite quand vous dites que les règles ne peuvent pas s'appliquer. On sait très bien que les règles ne peuvent pas s'appliquer aux gens du spectacle, aux professions du spectacle, aux artistes du spectacle. Je trouve que les règles sont très claires et s'appliquent parfaitement.

François Delemotte

Je voulais dire que la norme d'usage qui est le CDI à temps complet, on comprend très bien qu'elle ne soit pas parfaitement applicable au spectacle, mais pas seulement au spectacle d'ailleurs.

Je voulais surtout parler de la production des règles et je vous expliquais pourquoi lorsque les partenaires sociaux ne sont pas d'accord entre eux, le législateur «reprend le bébé» et là, on arrive à des règles qui ne sont pas tranchées.

Jimmy SCHUMAN

C'est juste.

François Delemotte

Ces règles sont, à chaque fois, sujettes à interprétation or nous, on nous demande d'appliquer des règles, aussi nous aimerions qu'elles soient claires.

Isabelle Daugareilh

Heureusement qu'il y a une interprétation, vous vous rendez compte, Monsieur, ce que ce serait un droit et une loi qui ne sont pas interprétés !

Marc Léonard

Maintenant, la parole à Monsieur Pôle emploi qui a certainement des choses à nous dire. Mais attention, dans l'organisation de tous les colloques dont je suis un grand spécialiste, à partir de midi et demi, il y a un vrai problème d'hypoglycémie d'où un problème d'attention. Il est 11h 52, on a encore 40 mn avant de perdre un peu notre attention.

Christophe Fourmond

Avant d'aborder le portage salarial, ce que je voudrais faire, c'est un bref rappel sur la réglementation à savoir, qu'est-ce qui relève de l'annexe 8 et qu'est-ce qui relève de l'annexe 10 ?

En ce qui concerne le spectacle vivant, il y a des conditions relatives à l'employeur. En effet, pour relever de l'annexe 8, c'est à dire «technicien du spectacle», il y a plusieurs possibilités : soit l'employeur a un code APE/ NAF qui relève du spectacle vivant et détient la licence d'entrepreneur de spectacles, soit il a un code APE/NAF qui ne relève pas du spectacle mais il détient la licence d'entrepreneur de spectacles et il est inscrit à la caisse des congés spectacles, soit il est occasionnel du spectacle, c'est-à-dire un employeur qui n'a pas un code APE/NAF qui relève du spectacle et il fait moins de 6 représentations (il doit toutefois effectuer une déclaration du spectacle en préfecture). Par ailleurs, la fonction du technicien doit être spécifiquement répertoriée sur la liste figurant dans l'annexe 8.

En ce qui concerne l'annexe 10, donc tout ce qui est «artiste du spectacle», c'est beaucoup plus simple, puisque les partenaires sociaux n'ont pas fait référence au code APE/NAF, ni à la licence d'entrepreneur de spectacles. C'est vrai, que ça peut paraître surprenant, car au regard du droit général (Code du travail), si je suis entrepreneur de spectacles (mon activité principale est le spectacle) et si j'embauche l'artiste, je dois quand même répondre à des règles, notamment détenir la licence d'entrepreneur de

spectacles. Pour autant les partenaires sociaux n'ont pas retenu pour les artistes cette condition. Donc, en somme, je suis un artiste du spectacle, je rentre dans l'annexe 10 à condition que je me produise au sein d'un spectacle, ce qui exclut tout ce qui est cours, enseignement, ateliers et autres situations qu'on peut rencontrer et qui se créent au fil du temps. Tout ceci doit être pris en compte pour mieux appréhender le portage salarial dans le domaine du spectacle.

En ce qui concerne le portage salarial, à titre d'exemple, le mois dernier, je présentais les cadres d'embauche dans une réunion qui avait lieu à Marseille et j'ai trouvé qu'il y avait une réflexion qui était assez intéressante. En effet, lorsque j'ai abordé la typologie des «employeurs dits de substitution, dans notre jargon ex ASSEDIC», une personne de la salle m'a interpellée en me disant «n'est-ce pas du portage salarial ?».

Donc le principe : Si je suis organisateur du spectacle, je m'assure de la présence physique d'un artiste, je suis organisateur et employeur eu égard à la présomption de salariat, donc c'est moi qui vais déclarer l'artiste et, ou, le technicien. Après, je peux passer soit par le Guso, soit par chaque organisme de protection sociale, soit par des officines comme Légi Spectacle (réactions dans la salle autour du mot «Officine»). Officine, c'est le jargon qui n'a rien de médical, il s'agit d'un organisme qui est mandaté par l'employeur pour procéder aux déclarations au nom de l'employeur. Autre possibilité, je suis simplement organisateur et je vais conclure un contrat de cession avec une entreprise de production de spectacles qui détient la licence et qui va procéder aux déclarations en sa qualité d'employeur. Autre catégorie, si on peut dire, mais on la présente comme ça : je passe par une entreprise qui ne détient pas la licence d'entrepreneur de spectacles ou qui la détient à tort parce qu'elle n'assume pas notamment la responsabilité du spectacle, ce qui est interdit. La détenir à tort, il y a des gens qui vous expliqueront car c'est une réglementation qui relève de la DRAC. Je ne vais pas entrer dans une polémique et parler de délinquance, si ce n'est que lorsqu'un artiste ou un technicien porte sa déclaration à une structure qui est là uniquement pour procéder aux déclarations auprès des différents organismes sociaux, il peut y avoir néanmoins une zone de risques. Est-ce qu'on relève ou non du champ d'application des annexes 8 et 10 ? Je parle de «zone de risques». Voici rappelée la règle.

Maintenant, pour l'assurance chômage, nous sommes d'accord, avant 2008, le législateur n'était pas intervenu, donc on était dans un vide juridique. En 2008 le législateur précise que le «porté» est salarié. En pratique, lorsque j'ai vu la loi, je me suis dit : «il est salarié, dont acte, il va relever de l'assurance chômage». Mais je dois préciser que l'UNEDIC soutenait que le porté n'était pas salarié puisqu'il n'exerçait pas sa fonction dans le cadre d'un réel lien de subordination. Il avait sa propre autonomie, donc pour l'UNEDIC, le porté n'était pas salarié, il ne pouvait pas bénéficier de l'assurance chômage. Je raisonne toujours là en termes de ce que j'appelle le droit général de l'assurance chômage. Après, on verra qu'il y a des règles spécifiques dans le spectacle. Donc 2008, on se dit «il est salarié… voilà», sauf que l'UNEDIC a toujours

maintenu, malgré le fait que la loi précise expressément que le porté est salarié, qu'il ne pouvait pas bénéficier du régime de l'assurance chômage. En effet, compte tenu que le droit est en pure construction puisque la loi renvoyait aux partenaires sociaux qui avaient réussi à conclure un accord qui n'a pas été étendu pour l'instant, l'UNEDIC ne pouvait pas reconnaître le statut de salarié au porté. Par ailleurs, la question du droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi n'est pas tranchée par le législateur. D'un côté, nous avons cette position du droit, d'un autre côté, il y avait la position du juge car forcément, il y a eu plusieurs contentieux au regard du droit général qui ont été portés devant la cour de cassation qui, quand on lit les arrêts, raisonne dans un premier temps en termes de fournitures de travail, or l'entreprise de portage ne fournit pas le travail puisque c'est le porté qui fournit lui-même le travail. Plus tard, le juge semble considérer que le porté bénéficierait de l'assurance chômage, simplement parce que l'entreprise de portage aurait payé ses contributions. Donc pour résumé le juge considère que le porté est salarié et qu'il peut donc bénéficier de l'assurance chômage (ajout d'Isabelle : «s'il est titulaire d'un contrat de travail et qu'il y a cotisation»)

On voit bien devant cet état de droit, qu'il y avait une insécurité juridique, l'UNEDIC a donc décidé à titre transitoire d'appliquer les fameuses conditions qui sont posées par l'accord relatif au portage salarial, à savoir, que si le porté est rémunéré à hauteur de 2 900 euros et si l'entreprise de portage salarial est dédiée exclusivement au portage salarial avec d'autres conditions, le porté peut bénéficier de l'assurance chômage. C'est seulement, si toutes les conditions sont remplies, à titre transitoire dans l'attente de l'extension de l'accord collectif. Il s'agit de la position de l'assurance chômage, c'est l'application par l'UNEDIC (intervention salle : «avec l'IGAS qui n'est pas d'accord»).

Interruption dans la salle

On a bien compris le hiatus, puisqu'au lieu d'appliquer une jurisprudence, on applique une convention, qui semble-t-il, n'est pas étendue… Est-ce que vous pouvez nous expliquer pourquoi on en arrive là ?

Christophe Fourmond

En fait, ce que considère l'UNEDIC, c'est que le droit est imparfait. L'IGAS notamment préconise une intervention législative.

Isabelle Daugareilh

C'est tout simplement, si nous revenons sur un plan formel, et c'est ce que préfèrent les juristes, la jurisprudence, qui n'est pas une source formelle de droit.

Jérôme Giusti

Oh, pardon (brouhaha).

Isabelle Daugareilh

Ah, je suis désolée : la loi, la convention collective, le règlement ou le décret sont des sources de loi mais la jurisprudence n'est pas une source de droit.

Jérôme Giusti

Madame, je suis tout à fait d'accord avec vous, mais quand je plaide devant les tribunaux, comme vous le savez, je me fonde sur la jurisprudence.

Isabelle Daugareilh

Evidemment et vous avez raison. Mais, ce que je veux dire par là, c'est que sur un plan formel, le formalisme juridique, dans ce cas, cela sert les intérêts de l'UNEDIC, pour un premier temps.

Stéphan Le Sagère

Vous avez raison en tant qu'avocat mais pas en tant que juriste.

Jérôme Giusti

Vous me permettrez d'avoir raison aussi en tant que juriste.

Brouhaha et l'animateur redonne la parole à l'intervenant de pôle emploi

Christophe Fourmond

Nous avons raisonné en termes du droit général mais qu'en est-il des spécificités du spectacle ? Forcément ce serait trop facile si tout était acté par la loi générale. Dans le spectacle, il y a d'autres éléments qui interviennent dont, bien entendu, la présomption de salariat pour l'artiste du spectacle, étant précisé que cette présomption de salariat s'exerce à l'égard de l'organisateur de spectacles : 1ère source de droit.

2ème source de droit : Les droits issus de la licence d'entrepreneur de spectacles. Quand on détient une licence de 2ème catégorie, on a la qualité d'employeur à l'égard du plateau artistique et c'est une circulaire du Ministère de la culture qui considère qu'on a aussi la qualité d'employeur à l'égard du plateau technique. Circulaire qui date de 2000.

Que fait Pôle emploi ? Il se trouve face à une entreprise de portage salarial : si elle détient la licence de 2ème catégorie, de droit, elle a la qualité d'employeur, ce qui veut dire qu'on va faire participer l'intéressé au régime de l'assurance chômage car l'employeur a une licence de 2ème catégorie. Cependant, si cette licence a été attribuée à tort ou s'il y a eu des éléments de fait dans la gestion de l'entreprise qui font que cette entreprise ne devrait pas bénéficier de cette licence de 2ème catégorie, ce verrou juridique saute, mais demeure néanmoins la présomption de salariat pour l'artiste du spectacle qui s'exerce, je le rappelle, à l'égard de l'organisateur de spectacles. Quand on a un dossier et que l'on a affaire à une entreprise de portage salarial, la présomption de salariat doit jouer donc cela relève du régime de l'assurance chômage sauf que dans le Code du travail, il est dit que pour que Pôle emploi indemnise, il faut qu'on soit en présence d'une attestation qui émane de l'employeur donc il faut qu'on soit en présence d'une attestation qui émane de l'organisateur de spectacles et non de l'entreprise de portage salarial.

Marc Léonard

Attendez… car il y a des personnes qui ont demandé la parole.

Personne dans la salle

Ce que vous venez de dire, ça ne marche pas s'il y a un contrat de cession.

Christophe Fourmond

Pour qu'il y ait un contrat de cession, il faut que vous ayez la licence d'entrepreneur de spectacles. Là je raisonne au cas où la licence d'entrepreneur aurait été retirée ou bien un contrat de cession serait conclu sans détenir la licence d'entrepreneur de spectacles.

Marc Léonard s'adressant à l'intervenant :

Peut-on faire un petit tour de parole ou bien avez-vous encore quelque chose à ajouter ?

Christophe Fourmond

Non, je n'ai pas terminé. Maintenant c'est encore plus compliqué pour le technicien qui, lui, ne bénéficie pas de la présomption de salariat. Dès lors, dans l'hypothèse où le producteur ne détient pas la licence d'entrepreneur de spectacles, on rebascule dans le droit général de l'assurance chômage, étant précisé que compte tenu que le producteur ne détient pas la licence, le technicien ne va pas relever de l'annexe 8 et sa prestation ne va plus relever de l'intermittence du spectacle mais elle peut relever du régime général de l'assurance chômage. Attention, puisqu'on bascule dans le régime général de l'assurance chômage, cela demande qu'on rentre dans les conditions de la circulaire du 07 novembre 2011 de l'UNEDIC. Dans ce cas là, on peut imaginer avoir des prestations qui peuvent relever du régime général éventuellement. Ce qui en fait, reste assez hypothétique étant donné les conditions imposées par la circulaire, entre autre, il faut déjà être cadre. Autrement dit, s'il y a un retrait de licence qui est prononcé, malheureusement, il y a de grandes probabilités pour que les prestations ne permettent pas d'ouvrir des droits au regard du régime général de l'assurance chômage.

Une personne de la salle

Je voulais simplement, quand vous disiez tout à l'heure, qu'effectivement, la jurisprudence n'est pas source de droit, donner un exemple plus personnel. J'ai un excellent ami qui est magistrat et qui avait dit très clairement, en pleine audience au tribunal correctionnel, "le juge n'est pas lié par la jurisprudence rendue par la cour de cassation". Il l'a dit très clairement.

Marc Léonard

Ne rentrez pas trop dans les aspects juridiques car on ne va plus rien y comprendre. On ne peut pas rentrer dans un débat juridique. On parle de, j'allais dire,... la présomption de salariat, évidemment...

Intervenant dans la salle

En fait je ne suis pas du tout un salarié porté mais est-ce qu'un salarié porté peut avoir une cotisation chômage ? Vous dites que la question du droit du salarié porté à l'assurance chômage est posée en ce moment, cela veut dire quoi ? Qu'avant, il y avait des salariés portés qui cotisaient à Pôle emploi sans avoir droit à l'indemnisation ?

Christophe Fourmond

Qui ont cotisé à tort, c'est ce que vous voulez dire ? oui.

Le même dans la salle

D'accord, ce n'est pas normal, cela devrait être une raison de changer ça.

Christophe Fourmond

Dans ce cas là, c'est l'arrêt de la Cour de cassation de 31 mai 2012 qui dit expressément que «si vous avez cotisé vous relevez de l'assurance chômage».

Isabelle Daugareilh

Il faut cotisations et contrat de travail.

Christophe Fourmond

Et contrat de travail, oui, mais pour autant, le juge n'est pas allé vérifier s'il y avait un lien de subordination.

Aline Cayhuela

Pour cet arrêt, vous avez raison, il était basé uniquement sur le paiement des cotisations.

Christophe Fourmond

C'est ce qui me semblait.

Aline Cayhuela

Par contre, il y a une jurisprudence importante sur les liens de subordination et notamment, suite à des conflits avec Pôle emploi. Et Pôle emploi a perdu 100% des conflits liés aux liens de subordination sur le portage.

Stéphan Le Sagère

Il a perdu sur les liens de subordination mais il faut voir dans quelles conditions, on ne peut pas déclarer des choses comme ça, sans voir les conditions.

Christophe Fourmond

Oui, il faut voir les conditions.

Isabelle Daugareilh

Je vais quand même faire un point de droit car c'est important de dire sur quoi repose le droit d'accès au chômage. Il faut rappeler un élément de base du droit, je suis désolée mais il est comme ça et c'est là qu'on pourrait contester la circulaire de 2010, c'est qu'il dit qu'on a droit au chômage, quand il y a une perte involontaire d'emploi, c'est-à-dire une cessation involontaire du contrat de travail. C'est la loi, c'est tout. Ca veut dire qu'il suffit, et c'est ce qu'a rappelé la cour de cassation, qu'il y ait contrat de travail, des cotisations et que ce contrat soit terminé pour qu'il y ait un accès au chômage dès lors qu'il n'y a pas eu de démission. On pourrait contester la supériorité de la disposition légale qui figure dans le Code du travail par rapport à la circulaire de 2010. Car si la circulaire de 2010 dit : «pour que le porté ait droit au chômage, il faut que toutes les conditions de l'accord soient réunies», elle fait dire à ce texte beaucoup plus qu'il ne doit dire, c'est-à-dire qu'elle détourne la loi puisqu'elle supplante à la simple condition de l'existence d'un contrat de travail. Elle dit : «il faut qu'il y ait un contrat, il faut que ce contrat ait telle durée ; il faut que ce soit un cadre et il faut que la personne perçoive etc». Elle va au-delà et contre la loi.

Christophe Fourmond

Nous, Pôle emploi, nous mettons en oeuvre les prescriptions de l'UNEDIC. Je vous accorde que l'argumentation avec les éléments de contradiction que vous venez de développer peut faire l'objet de discussion.

Marc Léonard

Je voudrais dire qu'il y a 2 métiers, professions, emplois etc, qui sont très difficiles actuellement dans nos professions, c'est travailler à Pôle emploi et travailler à la DRAC.

Je dois réguler un peu. Je vais passer la parole à Stéphan.

Stéphan Le Sagère

Ce que je retiens de ce que je viens d'entendre, c'est que d'un côté, il y a le législateur et les partenaires sociaux pour ce qui concerne ce qu'Isabelle a déclaré tout à l'heure, mais l'UNEDIC, ce sont aussi les partenaires sociaux. Et d'ailleurs une fois que les partenaires sociaux se sont mis d'accord, ça entre dans les textes et ça devient du règlement. J'attire l'attention de tout le monde sur le fait que de part et d'autre des textes de loi, ce sont les partenaires sociaux, ça ne tombe pas du ciel, ça ne vient pas d'un souterrain. Tout cela repose sur des gens et des organisations et, pour la plupart les mêmes. Il faut quand même penser que les contradictions vont loin, donc ce n'est pas si simple.

Je voudrais répondre à Monsieur Jérôme Giusti, que je remercie de son intervention et surtout d'être là. Personne n'a parlé de délinquance, en tout cas pas ici et pas dans notre contexte. Justement, ce que nous voulons, c'est la même chose que vous, dire où sont les choses de manière à ce que chacun sache où il habite, de sorte qu'il ne soit pas demain pris, avec un retour de manivelle, justement par des textes que les partenaires sociaux, et là je suis de votre avis, Monsieur de la DIRECCTE, le législateur n'a pas voulu compléter, en laissant à la jurisprudence la fonction de faire un boulot alors que, comme on l'a dit, ce n'est pas sa fonction de créer du droit. Je dirai donc que cela relève aussi d'un choix politique

Jérôme Giusti

Je vous remercie de m'avoir invité et nous sommes entre gens bien, aussi, ne parlons pas de délinquance. Il se trouve que Monsieur Fourmond sait que nous avons un dossier qui nous oppose et Pôle emploi, lui, parle de délinquance, c'est pour cela que j'en parle.

Stéphan Le Sagère

Oui, mais ici, on n'en a pas parlé.

Autre Intervenant

Monsieur, je ne vais pas parler de délinquance, quoi qu'il y en ait quand même, que ce soit de la part de l'UNEDIC ou que ce soit de la part de certains qui cotisent à l'UNEDIC en tant qu'employeur. Il y a de la délinquance parfois avec les salariés, mais pas toujours, et en général pas.

Ce n'est pas parce que j'ai eu un contrat qui a duré un jour que je dois tout de suite toucher des aides publiques même si j'ai perdu mon travail. Ensuite, il y a les conditions qui devraient être visées par les partenaires sociaux mais qui ne le sont pas parce que les directives et les circulaires émanent du service juridique de l'UNEDIC et non pas des partenaires sociaux et ne sont pas paraphés par le bureau de l'UNEDIC.

Odile Blin • Pôle emploi

Je voudrais savoir, en ce qui concerne les techniciens, si le statut d'auto entrepreneur n'est pas une solution.

François Delemotte

C'est cet après midi, qu'on va voir ça. Mr Lemercier y répondra. Ce sont toutes ces notions… auto entrepreneur c'est la même chose que pour le portage salarial, c'est-à-dire, qu'à défaut, c'est de la fausse sous traitance. Ce sont des situations qui doivent être clarifiées. Cela pose beaucoup de problèmes. Je pense que pour un technicien, c'est mieux d'avoir un contrat de travail que d'être auto entrepreneur, sauf s'il a une vraie valeur ajoutée, une vraie production.

Odile Blin

Mais dans ce cas là, on revient à la source du problème, c'est-à-dire pourquoi effectivement les employeurs ne salarient pas.

Marc Léonard

On va parler de ça cet après midi et je suppose qu'on va aussi parler des groupements d'employeurs.

Laurie Le Sagère

Je voulais juste, de mon point de vue, rappeler que la subordination juridique, de la façon dont Monsieur en parlait, donnait l'impression que c'était figé, alors que pour moi la subordination c'est quelque chose qui se prouve. Si on regarde la jurisprudence à l'heure actuelle, on est vraiment passé d'une subordination juridique avec des critères à respecter et à démontrer à un état de subordination où aujourd'hui, on regarde les conditions de fait et où on voit un faisceau d'indices.

Une intervenante dans la salle

Comment se fait-il, qu'un jour, il y ait quelqu'un qui dise : «je fais du portage salarial» ?

Aline Cayhuela

Au départ le portage salarial, ce n'est pas une notion juridique. C'est une notion qui a été créée par le SNEPS, c'est-à-dire il y a quelques années, et je ne suis pas du tout sûre que ce soit encore comme ça aujourd'hui. Quand on allait sur le site web du SNEPS (syndicat national des entreprises de portage salarial), on voyait «portage salarial» avec un «copyright», c'est quelque chose qui était déposé. Et comme le portage salarial s'est largement construit par les salariés, c'est rentré dans le vocabulaire, c'est l'histoire du «frigidaire». Puis, la loi a défini une relation tripartite.

Un intervenant dans la salle

En trois mots je voulais quand même rappeler que depuis quelques temps, 2008, la notion de production a rétrogradé dans la hiérarchie du droit français.

Aline Cayhuela

Le rôle des partenaires sociaux était extrêmement important et le premier accord d'entreprise avec la CFDT qui a commencé historiquement à regarder et à travailler sur : "Qu'est-ce que c'est que cette relation ?", date de 2004. Les entreprises ont construit un lien de subordination avec des employeurs. C'est-à-dire que le client paie la facture, le salarié paie et quand même, il faut le rappeler même si ce n'est pas évident pour tout le monde, le fameux rapport d'activité dont vous parlez vaut avenant à contrat de travail et si le rapport d'activité n'a pas été fait à la fin du mois, il n'y a pas de salaire versé. Donc, s'est construit un lien de subordination qui fait qu'aujourd'hui quand le tribunal le regarde, il dit qu'il y en a un, d'autant plus que dans les moyens de travailler, la société de portage, si elle est bien organisée, ne fait pas que de la facturation, elle fournit des assurances, des habilitations pour travailler dans certains secteurs. Elle donne donc un environnement de travail. Je dirais, qu'aujourd'hui, le portage salarial va vers la création d'un environnement de travail qui permet d'être clé en main sur son métier et qui permet d'être protégé, car il y a toute la protection sociale derrière et c'est pour cela que je ne pense pas qu'on aille vers du démantèlement mais on va vers autre chose. Après, la question de savoir si cela peut aller avec tous les métiers, ça je ne le dirais pas. De mon point de vue, on va vers la création d'un vrai métier, d'un véritable environnement qui permettra aux personnes d'être protégées.

Stéphan Le Sagère

Je suis tout à fait en phase avec ce que vous dites, parce que je pense que l'intention au démarrage c'était de protéger quelqu'un qui n'était pas protégé sans cette avancée là, mais, et je vais utiliser une image un peu caricaturale, mais, quand on roule en voiture, on connaît 2 positions : arrêt ou mouvement mais quand on arrive à un croisement, il y a un feu vert et un feu rouge, effectivement, mais on a inventé le feu orange. Quand on invente le feu orange, on rentre dans le flou, on crée une nouvelle situation qui est ni arrêtée, ni en mouvement et cela pose évidemment des tas de questions à ceux qui sont arrêtés et à ceux qui sont en mouvement. En gros, le portage, c'est un peu cette question là qu'il pose, car c'est tout à fait nouveau. Cela crée une nouvelle situation à laquelle il faut s'adapter. Pourquoi je parle beaucoup d'intention, c'est que si la règle principale qui préside à tout ce mouvement de «construction d'un feu orange» dans ce secteur, c'est la préservation des personnes en terme de droit, de sécurité, etc… bravo… Ce n'est absolument pas contestable dès lors que cela ne déstabilise pas totalement le reste. Et la question que nous nous posons sur le spectacle, c'est à quel moment cela pose problème et quand régler ces problèmes.

Une intervenante dans la salle

En fait, je vais rejoindre ce que j'ai entendu un peu à gauche et à droite. Je trouve très intéressante la question que nous nous posons aujourd'hui sur le portage salarial car finalement c'était quelque chose que je ne connaissais pas vraiment et aujourd'hui je suis dans une boite de production qui fait de l'accompagnement d'artistes sur lesquels nous faisons des contrats de cession, nous avons une licence pour cela et nos artistes sont salariés. Et là, tout à coup, je découvre que nous sommes, malgré tout, suspects de portage salarial. C'est pour cela que c'était très intéressant de voir toute cette approche du portage salarial ce matin, sauf qu'à ce stade, je ne vois toujours pas pourquoi mon activité peut être assimilée à du portage salarial et qu'est-ce qui fera qu'à un moment donné, lorsque je ferais renouveler ma licence prochainement, cette circulaire du mois d'août risque fort de me poser un gros problème.

Marc Léonard

Vous aurez la réponse cet après midi.

Remerciements aux intervenants et au public.

Sur la forme, j'ai pris le texte de la loi du 25 juin 2008 et je n'y ai rien compris sur le plan syntaxique et non plus sur le plan sémantique. Je l'ai amené à mes amis socio linguistes qui eux sont très, très rapides…. Tout ceci pour dire, qu'on lit un certain nombre de textes de loi qui sont franchement très mal écrits et comment voulez vous qu'on en comprenne la sémantique si on ne peut pas en comprendre la syntaxe.

La seconde remarque, et je n'en ai pas parlé à Stéphan, mais je suis sûr qu'il ne m'en voudra pas, je voudrais vous parler d'une chose qui n'a rien à voir avec ce dont nous parlons aujourd'hui car il y a 70 personnes dans cette salle qui sont concernées, je voudrais vous dire que le dernier texte qui a été sorti par l'Education Nationale qui s'appelle «refondons l'école» dont vous avez tous entendu parlé, a supprimé le mot Education artistique. Il y a 51 pages de ce texte et on n'y trouve plus le mot Education artistique.

Je ne suis pas là pour faire de la politique, mais je rappelle simplement que le candidat Hollande, au mois de janvier, a dit que l'Education artistique serait la priorité dans le domaine culturel et on sait maintenant où est le changement. Tous les jours, une classe a une option théâtre qui disparaît. Je ne suis pas du tout quelqu'un qui est pour le tout école, mais je pense que la plupart des gens qui sont artistes comédiens ou autre, c'est qu'à un moment donné ils ont croisé dans leur parcours scolaire, un professeur de français qui leur a fait aimer la littérature, un professeur de sport qui leur a fait aimer le déplacement du corps etc. Je pense que c'est certainement un combat qu'il faut mener tous ensembles.

Colette Chardon

Je remercie Légi Spectacle de m'avoir invitée et je remercie Laurie Le Sagère pour son excellent travail qui apporte un éclairage intéressant. Merci aussi Stéphan avec qui, notamment, nous n'avons pas toujours été d'accord dans des temps antérieurs.

J'ai un peu circulé pendant le repas et je vois que beaucoup de gens attendent des réponses concrètes mais en fait il n'y a pas de réponses concrètes car c'est un peu le bo…

Cet après midi, parlons concret, les points de droit, c'est important mais à un moment donné, il y a la réalité de terrain. La réalité du spectacle vivant et je crois que Stéphan l'a bien rappelé quand on parle des employeurs, on a tout dit, or les employeurs sont souvent aussi précaires que leurs salariés. La notion est quelque fois un peu floue, bien évidemment pas dans tout le système et notamment la négociation, mais quand il s'agit de l'employeur salarié. Avec la meilleure volonté du monde, on essaye, on a essayé de structurer et d'apporter des solutions mais malgré toute cette bonne volonté, il y a encore des choses qui ne sont pas satisfaisantes. Stéphan a rappelé la grande concertation des intermittents du spectacle en 1992 et les 22 mesures, notamment la création de centres de gestion. Ca pouvait apparaître comme étant effectivement une réponse à comment faire en sorte que les artistes et les techniciens du spectacle vivant puissent avoir un bulletin de paye, puissent cotiser, puissent un jour accéder aux annexes 8 et 10 et être de futurs retraités et avoir une retraite décente. Je ne sais pas si vous avez eu accès aux différentes statistiques d'AUDIENS qui montraient que la retraite des artistes était assez "peanuts", même parfois pour des artistes assez connus.

Donc il y a eu cette histoire de centres, qui ont fait assez rapidement un flop. On avait même pensé à une certaine époque à leur mettre un label et je crois que Légi Spectacle avait été labellisé mais un beau jour le conseil d'Etat a dit que les labels, il ne voulait pas en entendre parler, pour des raisons obscures.

Il y a eu aussi le Guichet unique (Guso). Je ne comprends pas bien pourquoi le Guso n'a pas plu. Le guichet unique a apporté beaucoup, une piste de réflexion serait peut-être d'étendre son champ d'action car il a fait que beaucoup, beaucoup d'artistes, notamment de la musique puisse enfin avoir une couverture sociale. Et, on a bien démontré, avec le guichet unique, qu'on pouvait quand même apporter une certaine simplification au niveau des formalités et du contrat de travail sans léser l'artiste et les techniciens. Il y a de plus en plus de techniciens au Guso. Le Guso était à priori une réponse mais ce n'était pas une réponse complètement satisfaisante.

Donc, est arrivée aussi la question de savoir quid des groupements d'employeurs ? Est-ce qu'il ne serait pas bien de faire en sorte qu'un certain nombre d'employeurs se mettent ensemble pour partager un emploi, la gestion des payes etc… Il semblerait que cela n'ai pas eu le succès escompté. Est arrivé très vite la création d'officines et d'entreprises qui font parfois aussi autre chose, ce qui fait qu'on essaie toujours de monter des mécanismes qui arrivent à un moment donné à bout de souffle. Donc les groupements d'employeurs, visiblement plouf… On a élargi la mission de l'agent artistique… pourquoi pas ? Et arrive le portage, le portage qui existe au niveau national car effectivement, il a été rappelé que c'était pour des missions transitoires. Moi qui suis au chômage comme cadre de 58 ans, il faut bien qu'on se prenne en main. Pour nous, ça peut être une solution, peut-être pas entièrement satisfaisante. Est-ce qu'elle est adaptée au spectacle et à toutes les spécificités que nous avons rappelé ce matin, c'est une question. Je vous propose par rapport à cet atelier de faire intervenir Monsieur Francis Lemercier qui va se présenter, il vient d'arrêter, c'est donc un ex inspecteur du travail. Ensuite Jean Luc Bernard qui représente FO, Messieurs Thierry Decocq et Frédéric Hochet d'Hempire Scene Logic et on terminera par Jimmy Shuman, CGT spectacle, parce que quelque part, je pense qu'on finira par interpeller nos amis les partenaires sociaux pour leur dire : qu'est-ce que vous faites ?

Francis Lemercier

J'étais, jusqu'à il y a peu de temps, à la Direction régionale du travail où je m'occupais notamment de la lutte contre le travail illégal et je participais à la commission des licences de la DRAC de Montpellier présidée par l'ineffable François. C'est à ce titre que j'ai essayé d'impulser auprès de mes collègues inspecteurs du travail, le souci de contrôler les situations de travail illégal qu'on pouvait trouver dans la région dans le spectacle, ce qui est assez fréquent. On pourra discuter tout à l'heure de tout ce qu'on a pu trouver dans la région, c'est assez effrayant. C'est à ce titre là, que je participe à la commission des licences pour signaler notamment les cas les plus criants de magouilles puisque c'est un petit peu le sport régional et notamment le sport catalan et François ne me contredira pas sur ce point. C'est aussi pour cette raison là que je suis invité aujourd'hui. De plus, j'ai d'assez bonnes relations avec François Duval, Isabelle Tacconi ici présents. Du coup malgré mon état de léthargie avancée, on a fait appel à moi pour intervenir cet après midi.

Mon intervention, je vais essayer de faire en sorte qu'elle soit un peu juridique et malheureusement, elle va un peu se percuter à celle, très brillante, d'Isabelle ce matin, de façon à raconter un peu ce qui se passe et ma position sur un certain nombre de situations telles qu'on les connaît aujourd'hui.

Je vais quand même rappeler l'historique du portage d'une façon un peu différenciée de ce qui a été dit ce matin. Dans les années 80, on crée des associations qu'on n'appelle pas encore de «portage salarial» pour permettre aux cadres au chômage, principalement des consultants, de pouvoir travailler pour plusieurs employeurs tout en bénéficiant du confort de ne percevoir qu'une seule feuille de paie à la fin du mois. Je me souviens, quand j'étais plus jeune, des opérations phénix et je ne parle pas du monde du spectacle, du gars qui était expert comptable, qui travaillait pour différentes TPE de moins de 10 salariés, des artisans pour faire la comptabilité de fin de mois, pour faire les feuilles de paie. Tout est parti de là. Ca partait donc d'un bon sentiment, cela évitait à ce salarié qui avait plusieurs employeurs d'avoir une flopée de feuilles de paie

à la fin du mois et cela procurait une situation un peu plus confortable, non pas sur le plan financier mais sur le plan administratif. Tout cela partait d'un bon sentiment, à tel point que le législateur valide la pratique en 2005 avec la loi du 2 août qui crée les entreprises dont on n'a pas parlé ce matin, les entreprises à temps partagé. Tout cela est codifié sous l'article 1252-3 du Code du travail. Le quel article autorisait, ce qui était aussi exceptionnel, les entreprises de travail temporaire (ETT) à ajouter cette activité à leur panel, alors même qu'elles sont selon la loi, obligées de pratiquer une activité exclusive qui est celle du travail temporaire. A la suite de tout cela, évidemment, les partenaires sociaux sont invités à conclure un accord interprofessionnel relatif à la modernisation du marché du travail. Tout le monde se souvient de la loi de 2008 largement évoquée ce matin qui cite notamment la sécurisation du portage salarial dans son article 19. Elle en donne une définition qui a été lue ce matin et que certains ont trouvée incompréhensible et surtout elle délègue au PRISME (organisation patronale des entreprises de travail temporaire), le soin de rechercher un accord susceptible d'extension relatif au portage salarial. C'est-à-dire qu'on conclut un ANI, à charge pour le législateur de le transformer en loi, donnant ainsi une définition plus précise du portage salarial. En même temps, on autorise les ETT à le pratiquer. L'accord est conclu le 24 juin 2010 et l'IGAS met plus d'un an à le «dégommer». Pour autant, il n'y a pas que des bêtises, loin s'en faut dans le rapport de l'IGAS. L'IGAS décrète, en se référant à la jurisprudence, qu'un tel accord ne doit pas être réservé aux seuls cadres et en cela, la Cour de cassation, et je ne trouve pas qu'elle ait été si péremptoire que ça, condamnerait un tel accord si elle en était saisie et l'IGAS invite aussi les partenaires sociaux à rechercher quelque chose qui soit un petit peu plus dans les clous de la loi et elle fait quelques suggestions, elle fait un certain nombre de recommandations qui pour l'instant sont restées lettres mortes. Néanmoins, l'IGAS a pris sa décision en 2011 et actuellement nous sommes dans le flou le plus total. Je confirme ce qui a été dit ce matin. Ce qui fait que les entreprises de portage salarial font absolument ce qu'elles veulent sans le moindre contrôle puisqu'en fait, il est légalisé par la loi mais aucun texte ne vient pour préciser un minimum les contours de la loi. Comme l'article du Code du travail, ainsi que certains l'ont dit ce matin, qui donne la définition du portage salarial ne donne pas de règles de fonctionnement du dit portage. Donc actuellement, il se passe n'importe quoi sans que les entreprises de portage aient, comme le recommande l'IGAS, une entreprise exclusive ni une garantie financière. Une garantie financière, c'est ce qu'ont les entreprises de travail temporaire en cas de pépin. Pour les anciens je ne sais pas si vous avez connu RMO à une époque. RMO était une grosse boite d'intérim dont le patron était un peu cinglé, il dépensait son argent n'importe comment et la boite a fait faillite tout d'un coup. Heureusement qu'il y avait la garantie financière qui a permis aux salariés de toucher quand même un peu de rémunération.

Le fait est aussi, que l'erreur qui a été commise me semble-t-il par les partenaires sociaux, c'est de confier au PRISME, mais cela aussi a été dit ce matin, le soin de négocier cet accord.

Pour 2 raisons :

- Celle qui a été évoquée ce matin. Pourquoi le PRISME est-il légitime à négocier un accord qui avait vocation à devenir interprofessionnel ?
- Le principe d'extension du champ d'application d'un accord de branche est extrêmement rare. C'est possible, la loi ne l'interdit pas. On prend un accord de branche, il est applicable, on l'applique, pas de souci, qu'il soit étendu ou pas il est applicable aux adhérents du PRISME en l'occurrence. Je n'ai pas connaissance de situations dans lesquelles le Ministre du travail a pris un accord de branche pour l'étendre à un accord national interprofessionnel. Il y en a sûrement mais je veux dire que la procédure est extrêmement rare. Il n'était pas évident qu'il le fasse en l'occurrence. En plus, je ne vois pas pourquoi, on a mis hors du coup les entreprises de portage salarial qui étaient déjà organisées en syndicats nationaux (il y en avait plusieurs à cette époque semble-t-il). Pourquoi n'ont-elles pas été conviées à la table des négociations ?
- La 3ème erreur qui a été commise à l'époque dans la loi de 2008, c'est de ne pas assortir précisément l'applicabilité de la loi de 2008 à la prise d'un décret d'application. On dit toujours, dans le langage commun, que la loi n'est applicable que lorsque les décrets d'application ont été pris. Non. En fait la loi est applicable lorsque que les délais d'application ont été pris, pour autant que la loi elle-même prévoit qu'il y ait des décrets d'application. Mais si la loi ne prévoit pas de décrets d'application, elle est applicable au jour de sa publication au JO. Ce qui a été le cas en l'espèce. Elle est d'autant plus applicable que l'article de la loi qui dit qu'on invite les partenaires sociaux à se réunir pour pondre ces fameux accords de 2010 n'a même pas été repris dans le Code du travail, il n'est pas codifié. C'est vous dire l'importance qui y a été attachée.
- La situation actuelle : les entreprises de portage font absolument ce qu'elles veulent. Par ailleurs j'ai quelques doutes sur la nécessité pour l'entreprise de portage, même si je vous scandalise, d'être titulaire d'une licence. Je m'explique : l'entrepreneur, il fait quoi ? il se contente, sauf erreur de ma part de faciliter la tâche de l'entrepreneur de spectacles en s'occupant des formalités revenant habituellement à l'employé, il facilite les relations entre l'entrepreneur et l'artiste, ce dernier, s'empressant de proposer les services porteurs surtout si l'employeur est occasionnel pour négocier le contrat de travail. Mais le porteur en principe, il n'exploite pas le lieu du spectacle, ne produit pas et ne diffuse rien. Le porteur, il se contente de son travail de porteur. Mais j'avoue que c'est une position personnelle qui est peut-être contestable. C'est pour cela, que j'estime quand même que le porteur peut exercer son activité, à mon avis, sans licence y compris dans le spectacle.
- Quant à la circulaire du Ministre de la culture, j'avoue qu'elle m'a complètement déroutée. Que dit-elle ? Pour faire du portage, il faut que le porté ne soit pas salarié alors que le Code du travail dit que le porté doit être titulaire d'un contrat de travail. Elle est à la fois inutile et dangereuse.

Par ailleurs, dernière chose : les difficultés qu'ont les porteurs pour faire appliquer les conventions collectives. La situation est la suivante, aujourd'hui : dans la région, plutôt moins, mais dans l'ensemble pour les intermittents, 80% ont à faire à des employeurs occasionnels. Quand l'artiste arrive chez l'employeur occasionnel pour lui dire attention : «moi, j'ai ma convention collective, il faut donc que j'arrive à percevoir tel cachet mais en plus, il y a les royalties de mon porteur», je vais vous dire qu'ils auront du mal à trouver des clients. Du coup, me semble-t-il, l'entreprise de portage aura finalement pour activité principale de léser les droits du salarié s'il veut avoir une quelconque activité lucrative pour lui. Vous avez eu beaucoup de mal à faire conclure des conventions collectives, cela n'a pas été évident, la plupart des conventions collectives sont étendues, sauf une, mais ça ne saurait tarder, si j'ai bien compris. Alors quand il s'agira pour le salarié porté de faire valoir ses droits conventionnels et du coup réglementaires, cela va être compliqué, d'autant qu'en plus la plupart les employeurs occasionnels demandent des contrats collectifs dans lesquels il est donné des sommes globales pour la prestation. C'est comme cela que ça se passe dans la majorité des cas, cela va être totalement impossible à gérer. Du coup j'avoue que je ne vois pas très bien l'utilité sociale des entreprises de portage.

Jean-Luc BERNARD musicien et responsable national pour les musiciens FO

En préambule je vais rappeler l'importance du vocabulaire. «Artiste» cela regroupe plusieurs cas, le cas de l'artiste créateur qui n'est pas salarié et le cas de l'artiste interprète qui est salarié. Francis à l'instant parlait de «production». Là aussi, chez les organisateurs, il y a du vocabulaire qu'il faut maîtriser. Le producteur, l'organisateur, le gestionnaire sont des termes précis. Il y a des boites qui font du portage mais il y a des entreprises qui ne font que de la gestion et d'autres de la production. La production, ça a un sens. Cela signifie trouver des financements, négocier les contrats.

Maintenant, pourquoi y a-t-il un besoin d'entreprise intermédiaire quelque soit leur nom. Il y a déjà une réalité dans le spectacle vivant, il y a plus de 16 000 entreprises environ dans le spectacle vivant, avec 90% qui ont moins de 10 salariés et parmi elles 50% ont 0 salarié à titre permanent. Ce sont des entreprises. Il y a bien des gens qui font la gestion. Donc il y a des besoins. Après on verra comment on les organise mais cela explique beaucoup pourquoi il y a autant de flou. D'autre part, le Guso marche bien, mais comme disait Francis, quand il y a un groupe ou une compagnie qui vient voir une municipalité ou des organisateurs institutionnels et qui propose de passer par le Guso, souvent «ça tousse». En fait, il y a des collègues qui font le boulot. C'est le gestionnaire, le chef d'orchestre ou le responsable du groupe qui fait le feuillet Guso au nom de la collectivité ou au nom du comité d'entreprise et ça j'incite mes collègues à le faire, c'est vital, car il y a aussi la concurrence déloyale. Il y a ceux qui arrivent en proposant un prix moindre avec facturation de façon à ne pas passer par le Guso. Cela crée des situations diaboliques.

Maintenant, je vais parler des positions de mon organisation sur tous ces mécanismes. Pour nous, la présomption de salariat de l'artiste interprète est en danger, si on ne se

remue pas, aussi bien syndicats d'artistes que syndicats d'employeurs car nous avons tous les mêmes intérêts contre la concurrence déloyale. Il y a des attaques au niveau européen, certains de nos camarades essaient de faire intervenir l'Europe pour remettre en cause le statut d'interprète mais nous avons aussi 2 autres angles d'attaque, c'est l'auto-entrepreneur et le portage salarial.

Comme cela a été dit ce matin, l'auto-entrepreneur, cela veut dire la négation des minimas et une concurrence sauvage sur les salaires, donc les droits collectifs bafoués et, en plus de ça, quand j'ai entendu parler ce matin de protection du droit à la clientèle etc… j'ai lu dans le dossier de Laurie, qui est très bien fait, qu'il y a aussi des entreprises qui demandent des fichiers clients. Où va-t-on ?

Stéphan, ce matin, a parlé de générosité à l'égard de certaines entreprises qui nous aident à faire nos feuilles de paie. D'une part, l'enfer est pavé de bonnes intentions , mais, il n'y a pas que ces entreprises là, il y a aussi les entreprises qui ont vraiment un but commercial et lucratif. J'ai entendu un responsable de société qui voudrait gérer beaucoup d'entreprises, parler à Avignon et dans son intervention, il disait que son entreprise était là pour éviter la création de centaines d'associations bidon. J'ai demandé la parole et je lui ai dit que, certes, il y avait beaucoup d'associations qui étaient ce qu'elles étaient mais que dans ce secteur, depuis 30 ans, on était habitué aussi aux ratages, car il ne faut pas se leurrer, ils ne sont pas là que pour notre bien. Je vais prendre un exemple personnel : je vais faire un concert dans les Alpes pour une municipalité, je reçois la feuille de paie une semaine après, faite par une officine, rien à dire, j'ai été payé. 15 jours après je reçois un courrier de cette même boite qui m'avait inclus dans son fichier et qui me proposait de faire une escroquerie aux ASSEDIC «déclarez les cachets que vous voulez». Sur le serveur du Ministre, il y a une adresse où on peut envoyer pour les contrôles. Ce n'est pas de la délation, c'est protéger le secteur.

Une intervenante en salle

Du coup, il y a un amalgame qui est fait entre ces boites et nous, producteurs, qui pose problème au moment du renouvellement de la licence.

Jean Luc Bernard

Là, c'est à vous de faire tomber l'amalgame. Je prendrai un autre exemple que les moins de 20 ans ne peuvent pas connaître, c'est à l'époque où les Congés spectacles éditaient encore un journal. En 4ème de couverture, il y avait «Turbul» qui faisait de la pub pour de la gestion pour les intermittents en proposant un service payant pour les professionnels du spectacle. Alors question : est-ce qu'un salarié a besoin d'une assistance payante ? Vous imaginez que pour les employeurs, je ne parle pas de ceux de notre secteur mais du MEDEF, CGPME, qui voient ça, c'est du pain béni pour eux. Au moment des négociations UNEDIC, ils disent «regardez les intermittents, ce sont des travailleurs indépendants» et le même problème va se poser avec les entreprises de portage et même très rapidement.

Ce matin, j'ai bien aimé de la part d'Isabelle «le droit au non travail» mais j'avais par rapport à ça une question : «rémunéré ou non ?».

Il y a un autre risque avec les sociétés de portage et celles qui font de la gestion et qui paient directement les artistes et les techniciens, c'est leur solvabilité. Avec une boite d'intérim, il y a des règles mais là que se passe t-il ? Vous apportez l'affaire, car grosso modo ce sont des rapaces, et ils vous prennent un pourcentage dessus. Comment vous gérez vos droits et comment vous vivez avec ce système là. Je discutais avec le responsable de la société dont j'ai parlé à Avignon. Je lui demandais comment il allait gagner sa vie car «si tu fais de la production, quelle convention collective vas-tu appliquer, comment vas-tu trouver les financements, les sociétés civiles financent un projet par entreprise par an, comment vas-tu faire ?». Il m'a répondu : «ces entreprises là, je vous les laisse» (sous entendu aux syndicats). "Mais les syndicats ne font pas de gestion d'entreprises et toi tu vas gagner ta vie sur les gens qui ne gagnent pas d'argent et n'en ont pas".

La personne qui peut rapporter de l'argent, c'est celle qui est connue et qui a une capacité de négociation et celui-là, s'il le veut, il peut très bien faire une coproduction ou travailler avec des structures qui financent. On part aussi du principe que l'artiste est porteur de projets. Mais cela fait 40 ans que je fais ce métier et je n'ai pas porté plus de 4 projets dans ma vie, sinon j'ai participé aux projets d'autres artistes. Donc, je ne suis pas forcément un manager et un porteur de projets. C'est beaucoup plus facile de vivre «sur les projets des autres» que de vivre avec ses propres projets.

Pour finir, j'ai entendu aussi : où se fait le droit ? Dans les négociations, on dit souvent qu'il faut être pragmatique. OK, je suis pragmatique et si je pousse le bouchon jusqu'au bout : le travail au noir existe, alors je le légalise. En poussant à l'extrême, c'est ce qui s'est passé dans la convention de l'édition phonographique : puisque les cessions de droits existent, alors, on va les légaliser et bien je ne suis pas d'accord avec ça.

Stéphan Le Sagère

C'est un peu court mon camarade, les tribunaux en décideront.

Jean Luc Bernard

Ce n'est pas le moment, ni l'endroit. Bien sûr qu'il va falloir évoluer et si on veut évoluer, il y a des choses qui doivent se faire. Il y a une condition première, c'est la confiance entre les uns et les autres, les employeurs et les représentants des salariés. Il faut être inventif aussi et surtout, il faut être équilibré, car actuellement sous prétexte que nous sommes dans une situation fragile, en fait, on se fait matraquer à longueur de journée. Matraquer sur les salaires et les reculs sont permanents. Il faudra forcément trouver des solutions équilibrées.

Colette Chardon propose un échange

Marie BERNOS • Racont'Art, production, diffusion de spectacle de rue

Que pensez vous d'une grosse société qui s'associe au FONGECIF et qui commence par un S… Bref, si la boite de portage fait faillite que se passe-t-il ?

Francis Lemercier

D'où l'importance de la garantie financière qu'encourage l'IGAS, mais qui n'existe actuellement pas, mais dont on peut espérer qu'elle va exister.

Aline Cayhuela

Ce n'est pas tout à fait vrai, car elle est obligatoire pour toutes les entreprises qui sont adhérentes au SNEPS. C'est pour cette raison, que les adhésions aux syndicats peuvent être extrêmement importantes, car elles appliquent l'extension et l'extension va apporter cette obligation là.

Stéphan Le Sagère

Exemple vécu, il y a quelques temps. Un musicien était venu me voir car il n'avait pas été payé par la boite de portage. Comme il réclamait son salaire à la boite de portage, après avoir joué plusieurs fois avec un contrat de travail, il lui avait été répondu, «soit heureux qu'on te donne ta feuille de paie et qu'on paie les charges sociales». Le pourcentage pris sur le contrat était très, très faible, de l'ordre de 7 ou 8%. Du point de vue de la structure, elle était vraiment dans la générosité, elle pensait soutenir le gars en lui donnant sa fiche de paie et en réglant les charges alors qu'elle n'avait pas touché l'argent puisque le donneur d'ordre n'avait pas respecté sa parole. C'était de l'inconscience totale.

Jean Luc Bernard

Quand nous sommes saisis, nous attaquons aux prud'hommes après avoir essayé de débrouiller les choses à l'amiable.

Marie Bernos

Là, on parle de délinquance.

Jean Luc Bernard

Bien sûr

Stéphan Le Sagère

Non, on parle de non respect des textes, c'est un délit…

Une intervenante dans la salle

Je ne veux pas être amalgamée à un truc comme ça et c'est souvent ce qui se passe. Là, on nous explique que dans le cadre du portage salarial, il y a des gens qui ne font pas bien leur boulot et qui sont effectivement des délinquants, ce qui existe dans d'autres professions. Ce que je ne voudrais pas, c'est qu'on assimile automatiquement une boite de portage salarial à des boites qui sont censées faire du portage salarial et qui n'en font pas. C'est le raccourci qui se fait, qui est dangereux

Stéphan Le Sagère

Attendez, j'ai l'habitude de parler très directement, j'ai fait une intervention ce matin qui explique les choses. Mais souvent, dans mon cadre professionnel et syndical, car je suis responsable syndical, on m'appelle pour me demander quoi faire dans ce genre de situation. Ce que je dis aux gens, tout en n'étant pas spécialement favorable au portage, c'est de vérifier 2 choses : quel pourcentage te prend la boite, il doit être suffisamment sérieux pour montrer que c'est une boite qui a envisagé tous les problèmes et cela suppose le transfert de responsabilités, toutes, y compris la responsabilité civile, le vol de matériel, etc… et ensuite tu t'assures auprès de la boîte de portage qu'en cas de défaillance du donneur d'ordre tu seras bien rémunéré par la boite de portage. Ce cas se renouvelle souvent. Je ne dis pas que toutes les boites de portage fonctionnent comme ça.

Francis Lemercier

J'ai oublié de parler d'une loi qu'on oublie un petit peu. La droite n'a pas fait que des conneries pendant 5 ans. La loi du 17 mai 2011 et son article 8 prévoit expressément, ce qui est une évolution très importante, que quand l'artiste ou le technicien travaillent pour un employeur relevant du Guso, c'est-à-dire un entrepreneur occasionnel et que la convention collective de cet employeur, si elle ne prévoit pas l'embauche d'un artiste (exemple : j'ai un café à la Grande Motte, j'embauche un piano-bar pour la saison, le piano-bar n'est bien évidemment pas prévu dans la convention collective des cafetiers restaurateurs), la loi prévoit expressément que ce piano bar doit être rémunéré selon la convention collective des artistes musiciens qui le concerne. Avant cette loi, ce n'était pas évident du tout. Remercions le législateur qui a prévu expressément cette clause dans le Code du travail. Il faut bien être convaincu que cette disposition est maintenant entrée dans l'ordre public et applicable à tout le monde. Le porteur, si c'est un porteur responsable, doit avoir en sa possession l'ensemble des conventions collectives applicables aux salariés qu'il porte pour bien dire à l'organisateur du spectacle, il y a ça (l'application de la convention collective) et ma rémunération, ce qui fait un total de tant. Est-ce que ça se pratique comme cela, j'ai plus que des doutes.

Fanny Schweich • Juriste au Centre national du théâtre

Dans ce cas là, cela signifie que le porteur est lui-même assimilé à un entrepreneur occasionnel.

Francis Lemercier

Pas du tout

Fanny Schweich

Et pourtant, l'obligation d'appliquer une convention collective du spectacle ne concerne que les entrepreneurs occasionnels du spectacle.

Stéphan Le Sagère et Francis Lemercier

Non, non, non !

Fanny Schweich

L'article du Code qui stipule un organisateur occasionnel donc qui passe par le Guso, et qui n'applique pas forcément une convention collective du secteur puisqu'il travaille dans un autre domaine, est obligé d'appliquer une des conventions collectives du spectacle quand il embauche un artiste ou un technicien en vue d'une prestation artistique ou technique. Donc la convention collective applicable est une convention collective du secteur vivant, mais vous dites que le porteur est soumis à cette même obligation qui en fait ne concerne que les entrepreneurs occasionnels.

Francis Lemercier

Qui relèvent du Guso. Est-ce que l'entreprise de portage ne fait que du spectacle ? Si elle ne fait que ça, elle doit appliquer la convention du spectacle.

Fanny Schweich

Une entreprise de portage est soumise à une seule convention collective, c'est celle du portage salarial.

Francis Lemercier

Est-ce qu'elle existe, cette convention ? Est-ce que le SYNTEC prévoit dans sa classification les musiciens, les artistes…

Fanny Schweich

Non, mais le Code du travail ne prévoit cette obligation que pour les entreprises occasionnelles et le porteur n'est pas un entrepreneur occasionnel.

Francis Lemercier

Mais si, dans ce cas, il est entrepreneur occasionnel, s'il ne fait que ça.

Colette Chardon

Cela reste dans les problèmes à régler. Et dans les problèmes à régler, ce qu'avaient prévu les partenaires sociaux, c'est qu'effectivement les conventions collectives qui sont étendues soient applicables à n'importe quel employeur. C'est-à-dire à tout professionnel qui cotise au Guso ou non. On peut faire le rapprochement avec la convention collective des journalistes qui doit être appliquée quelque soit l'employeur. On a voulu que ce soit la même chose pour les conventions collectives du spectacle vivant

Stéphan Le Sagère

Un point de précision sur la présomption de salariat. Quelque part, cette présomption de salariat, sa suite logique, ce serait ce que tu viens de dire. Car ce qu'a dit la personne de Pôle emploi, ce matin, par rapport à ça, c'est que pour être intermittent, par exemple artiste, il n'y a pas besoin de prouver la qualité de son employeur, ceci en référence au Code du travail et heureusement. C'est une question fondamentale et la suite, ça devrait être l'application de cette convention collective par n'importe quel employeur.

Colette Chardon

C'est encore un point qui restera à préciser.

Thierry Decocq

Je remercie pour le travail qui a été fait, car il est très intéressant. Je me dois de faire le lien avec la personne qui vient d'intervenir car dans quelques mois, elle va renouveler sa licence d'entrepreneur de spectacles et elle vient de montrer par son intervention à quel point la situation l'inquiète. Vu le terrain que nous explorons aujourd'hui, cela ne me rassure pas du tout. Cette journée devrait donner les moyens de construire un argumentaire qui va conforter notre activité en évitant des interprétations erronées de ce que nous faisons. Je disais, ce matin, que la question qui est posée, est celle d'une relation triangulaire entre producteur, organisateur, artiste qui ressemble dans sa forme très fort à une autre relation triangulaire qu'est le portage salarial. A cause de cela, certains de nos interlocuteurs nous assimilent à une entreprise de portage.

Je n'étais pas à l'origine du projet Hempire Scene Logic. Je suis bénévole dans l'association. J'en suis le trésorier et je suis détenteur des licences pour la structure. J'ai un métier qui n'a absolument rien à voir avec le spectacle, je suis conducteur de trains à Eurostar.

Avant d'expliquer comment fonctionne notre association, je laisse la parole à Frédéric Hochet.

Frédéric Hochet

On a vu que nous étions sur un terrain extrêmement sensible, on voit qu'une angoisse est palpable. J'ai eu la surprise d'entendre ce matin Stéphan Le Sagère utiliser l'expression «l'enfer est pavé de bonnes intentions» et cet après midi Jean Luc Bernard la reprend. Nous sommes ici dans une ancienne église désacralisée, cela vous a probablement inspiré. Mais en fait, qui sommes nous ? «L'enfer est pavé de bonnes intentions» ? Il parait que nous faisons du portage salarial, nous serions donc le démon Abigor, commandeur des légions infernales, commandeur des arts et des lettres dans l'enfer peut-être…

Mais pour autant, c'est bizarre, je ne me reconnais pas là dedans et je ne pense pas que l'intention de Messieurs Le Sagère et Bernard était d'invoquer une conviction religieuse. On voit, par cette métaphore infernale, que nous sommes sur un terrain avec des convictions très fortes et très ancrées. C'est très intéressant, parce que justement dans ces cas là, où, on a des heurts de convictions très forts, c'est le droit qui permet de ramener de la sérénité. Employeurs, salariés, syndicats, tout le monde a besoin de récupérer maintenant de la sérénité afin de pouvoir travailler correctement. Pour cette raison, un grand merci d'avoir organisé cette journée et de nous avoir invités.

Alors, nous n'avons pas cherché à faire du portage salarial. Au départ Hempire Scène Logic s'est constitué autour de « GOJIRA », un groupe «métal» Landais. Nous, nous sommes à Lille. Le groupe était déjà relativement structuré, c'est-à-dire qu'il avait déjà son public et était prêt à tourner. Il avait déjà un éditeur de disques et un distributeur pour distribuer les CD. Il avait déjà un manager qui se trouvait être un lillois. C'est lui qui a créé les relations et fait les mises en contact. Gojira avait besoin d'une structure qui fasse la production au sens de : «s'assurer que quand un spectacle est vendu, tout se passe correctement pour tout le monde, les salariés et les artistes». C'est-à-dire de s'assurer que tout soit versé correctement, salaires mais aussi règlements aux caisses sociales. Pour résumer, on a monté Hempire Scene Logic comme une structure de production géographiquement éloignée de son artiste.

Il y avait bien une création et de façon séparée une production. Il y avait bien une nécessité. Quand on prend un groupe de Métal qui arrive à un certain degré de notoriété et qui peut vendre ses spectacles dans les 2000 et 3 000 euros, on peut salarier les répétitions, faire des salaires décents, on peut faire plein de choses. Mais si, à chaque négociation avec un organisateur, il faut passer par le Guso et que l'organisateur à chaque fois doive faire des démarches au Guso, la moitié des concerts ne se font pas, tout simplement. Il y a donc un besoin réel d'une vraie structure de production qui puisse s'occuper des contrats de cession de droits et gérer toute la contractualisation dans tous ses aspects. Cet intermédiaire là, n'est pas un tiers qui viendrait se surimposer mais un maillon de la carrière du groupe. Au bout de 2 ans, le groupe a trouvé un producteur, plus de type marchand. Gojira est parti vers une exploitation mondiale et maintenant, il fait des premières parties du groupe Metallica.

On voit, très bien, que ce que nous faisons n'aboutit pas nécessairement à une dégradation du salariat, à travers ce simple exemple.

Ensuite, on a creusé un petit peu plus loin pour savoir si c'était un cas isolé ou s'il s'agissait d'une tendance générale. Nous avions ce kit qui consistait à produire mais sans avoir participé à la création. On est mis à mal par les textes actuels (notamment la circulaire du 13 juillet 2000) qui assimilent producteurs et créateurs. Pour faire un état des lieux, nous avons diligenté une enquête d'utilité sociale.

Stéphan LE SAGERE est également co rédacteur d'une charte pour le spectacle vivant en Languedoc Roussillon et cette charte a beaucoup de vertus mais à côté de cela, elle a le défaut de faire un amalgame complet entre créateur et producteur.

Thierry Decocq

Ce matin, je vous ai parlé du problème de la diminution du poids juridique de la définition de la fonction de producteur. Le producteur était défini par une phrase très simple : «le producteur est responsable du spectacle, notamment de la rémunération du plateau artiste». Il n'y a que ça dans la définition d'origine et cette phrase là fait force de loi. Nous l'avons mise en application et nous assumons entièrement notre activité de production et la responsabilité du spectacle, s'il y a une annulation cela doit être une clause dans la contractualisation, s'il y a défaillance d'un artiste, on est responsable de la défaillance de l'artiste. Nous sommes les employeurs, donc nous payons les artistes quand ils font leur travail, et non, quand nous sommes payés. Il y a aussi un aspect économique. Depuis ce matin, on essaie d'aborder cet aspect puis on le fuit tout aussi vite comme si c'était dangereux de parler de ça. Le débat fait ressortir aussi un problème de précarité économique dans le secteur qui fait que les compagnies sont asphyxiées au point de vue trésorerie, et je pense notamment au théâtre. Elles ont du mal à assurer ce rôle fondamental de l'employeur, c'est-à-dire à payer quelqu'un, non pas quand l'organisateur a réglé la facture, mais quand il a terminé son travail. Donc nous avons appliqué la définition d'origine du producteur.

Le problème, c'est que cette définition pouvait sembler vague et on se trouve avec des DRAC chargées de mettre en application un texte perçu comme flou. Une circulaire ministérielle parue le 13 juillet 2000 essaie de définir ce qu'est un responsable de spectacles. Elle dit : «le producteur du spectacle ou l'entrepreneur de tournées est l'entrepreneur qui a la responsabilité du spectacle. A ce titre, il choisit l'oeuvre, sollicite les autorisations légales liées à la représentation de cette oeuvre, conçoit et monte les spectacles, coordonne les moyens humains, financiers, techniques et artistiques nécessaires et assume le risque financier de sa commercialisation». C'est-à-dire qu'on arrive à une interprétation qui va nous obliger à remplir un certain nombre de choses. Evidemment, on se retrouve sur certains items car on assume la responsabilité d'employeur. Mais on ne se retrouve pas sur d'autres : ni la création, ni la diffusion. C'est un choix que nous avons fait après le premier groupe de musique Métal. Beaucoup d'artistes sont venus nous voir car notre activité répond à leur

besoin. Notre association se porte bien, nous avons une grosse activité tout en restant à taille humaine, que nous devons garder pour bien assurer notre mission d'accompagnement des artistes et des techniciens. Il n'y a personne qui sort de notre bureau sans avoir compris comment se construit le budget de son projet artistique et notamment la partie sociale et salariale de ce dernier. Nous avons beaucoup de RDV téléphoniques et nous recevons en moyenne 3 personnes par semaine depuis bientôt 10 ans. Nous faisons donc un travail de suivi des salariés. Contrairement à un producteur du secteur marchand qui oriente son travail de production vers la relation à son client, nous nous sommes imposés de travailler en axant notre effort sur la partie de la production orientée vers l'artiste. Par définition, le portage salarial met l'accent sur la relation avec l'organisateur puisque le porteur agit au nom de l'artiste salarié. En revanche, nous ne sommes pas des créateurs. Nous accompagnons les projets artistiques mais nous ne les montons pas. Nous l'avons décidé au départ, car la loi nous y autorisait, mais ce qui pose problème aujourd'hui, c'est l'interprétation des textes de loi qui portent à confusion.

Nous avons aussi décidé de ne pas nous occuper de diffusion car nous accueillons des artistes de divers horizons sans avoir à les sélectionner. S'occuper de diffusion cela veut dire avoir un minimum de cohérence, avoir un catalogue et donc faire des choix, exclure. Si on veut à la fois s'occuper de théâtre (avec ses problématiques), de musique - et les musiciens sont très souvent des gens indépendants -, d'artistes de rue, de danseurs… nous devons garder une totale neutralité vis-à-vis de la diffusion. Ceci dit, pour chaque spectacle que nous produisons, nous réalisons la cession. Donc, nous avons bien la responsabilité, et évidemment nous ne signons pas n'importe quoi ! On vérifie tout ce qui passe par chez nous et si quoi que ce soit nous semble aller à l'encontre de la sécurité professionnelle de l'artiste, on renégocie. Nous ne sommes pas forcément à l'initiative des contacts mais par contre avant toute contractualisation, on vérifie qu'on va se retrouver dans la bonne «grille».

Une intervenant dans la salle

Pratiquement, qui paie les répétitions ?

Frédéric Hochet

Quand nous vendons les contrats de cession, nous intégrons le montant des répétitions dans ce contrat et cela doit être inclus dans la transaction commerciale.

Même intervenante dans la salle

Il y a des dates qu'il faut mettre sur la feuille de paie et sur les feuillets ASSEDIC en amont, avant d'avoir un concert de prévu.

Frédéric Hochet

Dès le départ, avec GOJIRA par exemple, la première date était de 3 000 euros à deux pas de chez eux. Nous avons également financé 4 jours de répétition avec ça.

Stéphan Le Sagère

Il y a 2 choses. Effectivement, de mon point de vue, vous n'êtes pas dans le portage mais dans une sorte de production et il ne faut pas mélanger les problèmes. Ce n'est pas du portage pur car vous ne vous limitez pas exclusivement à un contrat de vente d'un côté et un contrat de travail de l'autre et à une fourniture de feuille de paie puisque vous payez déjà des répétitions. Ensuite, il y a une question que je voulais vous poser. Pourquoi dites vous que vous ne faites pas de diffusion puisque vous vendez les spectacles ? C'est ça la diffusion. Et une dernière chose, il me semble que dans la notion de producteur, depuis un peu moins de 20 ans, il y a un rapprochement sur la définition de producteur surtout dans la musique, producteur de disques et producteur de spectacles. Le producteur de spectacles, c'était la définition que tu as donnée tout à l'heure. Pour le producteur de disque, il y a une notion d'initiative et d'argent qu'on met sur la table pour la réalisation du support de l'oeuvre. Donc cette circulaire à laquelle tu fais référence en 2000, elle est dans ce mouvement de rapprochement des notions de producteur et c'est cela qui appelle la confusion. Ensuite, pour être dans le secteur musical, il est très clair que, sur cette notion du choix, c'est l'artiste qui est son propre producteur car c'est lui qui choisit les oeuvres.

Colette Chardon

Si je peux faire un point d'histoire, Stéphan a raison. A l'origine, la définition c'était le producteur de spectacles a «à lui seul la responsabilité du spectacle». Ce qu'on recherchait, c'est que le producteur de spectacles ait accès aux droits voisins et c'est là-dessus que nous n'étions pas d'accord avec Stéphan. En revanche, nous n'avons jamais dit que le producteur de spectacles était un créateur, comme on n'a jamais dit qu'un producteur de disques était un créateur. On a simplement dit, il investit pour faire en sorte que le spectacle se matérialise, mais, à aucun moment, il n'a été dit qu'ils étaient des créateurs, d'ailleurs, eux mêmes ne le souhaitaient pas. C'est vrai qu'au niveau des producteurs de disques, on a reconnu des droits particuliers car ils devaient investir pour que le disque existe. Il fallait aussi que le producteur de spectacles vivants soit reconnu parce qu'il investit et parce qu'il prend des risques.

Frédéric Hochet

Attention, ce n'est pas parce que nous n'avons pas investi sur la création d'un spectacle qu'on ne prend pas de risque financier et on peut le démontrer par toute la liste de contrats que nous avons où nous sommes payés à 3 voire 6 mois après… *[Commentaire de l'auteur 3 mois plus tard : «cela n'a pas été dit lors des débats mais c'est nous, et non l'artiste, qui supportons le risque en cas de non paiement par l'organisateur. L'artiste aura son salaire versé et les charges seront honorées.]*

Colette Chardon

Oui, signer un contrat de cession, c'est quelque part partager le risque financier mais la notion de producteur créateur personne n'en a voulu dans le secteur.

Frédéric Hochet

Ce que j'ai bien expliqué, aussi. Nous sommes les employeurs des artistes, nous les payons au moment de la prestation sans se préoccuper de savoir, si avant, la facture est payée : c'est dissocié. Notre travail de production, c'est aussi d'un côté avoir une discussion avec l'organisateur qui définit les droits de cession du spectacle et sa diffusion, et de l'autre côté la partie droit du travail.

Une intervenante dans la salle

Comment vous entendez cette notion de concevoir ?

Colette Chardon

Quand on dit «choisit l'oeuvre», c'est-à-dire qu'à un moment donné, il choisit le spectacle sur lequel il va prendre des risques mais l'idée de conception n'a jamais vraiment été dans l'idée des uns et des autres, même à l'époque où effectivement, on a travaillé pour l'ouverture aux fameux droits voisins, ce qui amenait une rémunération en plus car quelque part il y avait des risques financiers. Mais encore une fois, la production de disques, ce n'est pas une affaire de création, c'est une affaire d'investissement. Un producteur digne de ce nom, il investit, il prend des risques financiers pour que le spectacle se fasse.

Une intervenante dans la salle

Oui, mais pour avoir accès aux droits voisins, on doit montrer qu'on a conçu.

Colette Chardon

Non, il suffit de dire qu'on a produit.

Une intervenante dans la salle

Il n'a pas besoin des droits voisins, il vend des places et suffisamment, s'il a bien choisi et il n'a rien à voir avec la propriété intellectuelle de la création.

Stéphan Le Sagère

Les droits voisins, ce n'est pas le propos d'aujourd'hui.

Une intervenante dans la salle

En quoi vous n'êtes pas diffuseur, je ne comprends pas ?

Frédéric Hochet

C'est encore une interprétation du terme de diffusion par la DRAC. Nous sommes confrontés à ça, c'est-à-dire que nous ne prenons pas le téléphone pour proposer les concerts des uns et des autres.

Une intervenante dans la salle

Mais alors vous faites comment ?

Frédéric Hochet

Ce sont les artistes, groupes, ou compagnies qui viennent nous voir et c'est là que nous rentrons un peu dans la problématique du portage, bien que nous ayons mis la barrière en amont de ce qui nous amènerait à une situation de portage. Les gens avec qui nous travaillons sont des gens qui sont structurés pour la diffusion de leurs spectacles, ils ont leur carnet d'adresse, ce sont soit des compagnies, soit des groupes qui existent en association etc…

Une intervenante dans la salle

D'accord, cela peut effectivement porter à confusion.

Thierry Decocq

Si, on est là, aujourd'hui, c'est effectivement parce que ça porte à confusion. Le portage sous entend, et c'est toute la difficulté de définir qui est ou qui n'est pas de salarié. A un moment, le salarié est le donneur d'ordre de son propre contrat. A partir du moment où nous intervenons auprès de personnes qui viennent nous voir en nous disant : «j'ai une date et ça va se passer comme ça», c'est à ce moment que nous prenons la main et que nous prenons contact avec l'organisateur pour concrétiser le contrat de cession.Nous allons vérifier que l'organisateur ait bien tout intégré. S'il y a une fiche technique, nous l'ajoutons au contrat de cession. On va vérifier quelque chose que le Guso ne peut pas contrôler : le respect des droits de l'interprète lors d'une captation, c'est les droits de captation. On fait tout ce travail là qui relève de la mission du producteur.

Stéphan Le Sagère

Une interprétation sur ce que vous faites. Pour être clair sur ce que vous faites, vous ne correspondez pas à l'idée du portage tel que nous l'avons vu ce matin. Grosso modo vous ressemblez à ce que nous appelons la production déléguée et ce qui fait la différence entre la production simple, ce serait que votre chargé de com, votre «bookeur», c'est l'artiste lui-même et c'est peut-être là qu'il y a problème.

Votre «bookeur», ce n'est pas vous qui le payez ce sont eux. Le «bookeur», c'est celui qui vend.

Un intervenant dans la salle

C'est exactement notre travail et là je n'en peux plus. Nous avons embauché 2 permanents et nous bossons comme des fous pour assurer et sécuriser les parcours. J'ai travaillé avec tous les financeurs pour qu'au final, on puisse demander des subventions sur différents projets pour monter notre structure.

Stéphan Le Sagère

Pourquoi, vous n'en pouvez plus ?

Un intervenant dans la salle

Parce que je vois portage, portage…

Stéphan Le Sagère

Vous avez bien compris que cela pose un problème, c'est le thème de la journée.

Même intervenant dans la salle

Je suis producteur et je n'en peux plus, car c'est compliqué, c'est l'assimilation, c'est le fait d'être assimilé. Portage salarial ou pas, on a permis a beaucoup d'artistes d'avoir leur statut, d'acheter une maison et cela, c'est quand même très important. Il faut donc réfléchir à des alternatives comme les sociétés coopératives. Il faut permettre aux salariés, aux bénéficiaires, aux collectivités, aux salles de spectacles d'intégrer le parcours et de devenir aussi maîtres de ce parcours et ainsi de sécuriser par des financements en imposant un capital pour avoir vraiment des fonds qui sécurisent.
J'ai participé au montage de SMART en France qui ne prend qu'un pourcentage de 2% pour une garantie financière (intervention de Stéphan qui dit que les 2% sont pris sur les salaires). Pour l'instant, j'ai fait 4 créations, je ne suis pas payé, je serai payé en même temps que les artistes, j'ai donc fait une avance en industrie.

Stéphan Le Sagère

Je ne comprends pas pourquoi vous vous êtes énervé car en fait vous êtes un producteur, pas un porteur.

Même intervenant dans la salle

On dit «portage» par défaut. Mon rôle, j'ai l'impression, je suis très jeune, la notion de producteur n'existe pas, il n'y a plus de producteur (Stéphan : ah ! d'étonnement). Bon, il y en a plein mais quand on est un petit groupe, on a commencé, on n'a pas d'argent, on n'a pas de label, comment faire pour créer vite, bien et s'améliorer ?

Thierry Decocq

On dit : «il n’y a plus de producteur». En fait, c’est la problématique à laquelle nous sommes confrontés. C’est-à-dire qu’il existe 3 piliers du spectacle vivant en France. Il y a un pilier qui est très clairement situé, c’est le secteur marchand. Il n’y a pas de problème, il y a des moyens, il y a une très grosse demande pour les spectacles, mais ce secteur est structuré et étant donné qu’il est structuré, il est identifié par les caisses. Il y a aussi le secteur subventionné. Pareil : il est structuré, il est identifié. On a mis en place l’obligation de détenir la licence de producteur pour obtenir des subventions d’Etat ou des collectivités territoriales (circulaire ministérielle du 13 juillet 2000), ce qui veut dire aussi une mise en responsabilité tout à fait normale car il s’agit d’argent public et il faut vérifier qu’il soit bien utilisé, donc pas de souci. Mais derrière, il y a ce qu’on pourrait appeler le «tiers secteur» qui, en France, représente un vrai foisonnement, très riche, source de renouvellement très importante. Nous évoluons dans ce sens avec notre association.

Stéphan parlait de “l’enfer pavé de bonnes intentions» et ce matin dans la présentation de Légi Spectacle, il a évoqué la réflexion à l’origine de sa structure. Nous sommes partis du même constat initial que Légi Spectacle à savoir, la fragilité du salariat dans le spectacle vivant. Sauf que vous avez pris une position opposée à la nôtre qui correspond peut-être beaucoup mieux à votre situation et à votre environnement : “on se met dehors, on fait tout le travail administratif en laissant à l’organisateur la responsabilité et en l’identifiant comme employeur».

Nous, nous avons dit «non» ! On sait qu’on se met sur un truc très difficile, on sait qu’on travaille avec des organisateurs qui ne sont pas forcément au fait d’une réglementation complexe car quand on fait du spectacle, il ne faut pas l’oublier, on touche au droit du travail, on touche au droit commercial, on touche à toute la notion de droits d’auteur, de droits voisins et pour finir au droit fiscal. C’est quand même très lourd. Et on demande à des organisateurs occasionnels en remplissant un formulaire d’endosser cette responsabilité. On leur demande d’appliquer une convention collective alors qu’ils ne sont pas taillés pour ça. Nous avons dit «on va se charger de ça, on va prendre cette part là, on va essayer de bien le faire». L’association a 10 ans et on évolue au fur et à mesure des situations que nous rencontrons. Quand nous voyons qu’à un moment donné, nous risquons de nous éloigner du droit, nous essayons de recoller au droit parce que nous sommes dans cette éthique, dans cette démarche.

Le modèle que nous avons créé ce n’est pas LA réponse, c’est UNE réponse. SMART que beaucoup dénigre apporte une autre réponse aux besoins d’autres personnes. A la création de SMART, notre président de l’époque a été sollicité pour qu’Hempire Scene logic rejoigne cette structure. Nous avons refusé car nous préférions rester à notre échelle et privilégier le travail d’accompagnement (le problème est que le terme «accompagnement» est aujourd’hui galvaudé) que nous

assurons quitte à limiter parfois notre volume d’activité. Nous avons pris le parti de ne pas nous impliquer sur l’artistique. Je suis conducteur de train (et syndicaliste ce qui explique en partie mon engagement sur le salariat des artistes et techniciens) et je n’ai pas à me mêler de la chorégraphie ou de tour de chant. Par contre en 10 ans, j’ai commencé à acquérir quelques compétences en termes de droit, de production et de rémunération des artistes.

Nous faisons ce travail d’accompagnement et avec ça nous avons réussi l’an dernier à mettre à peu près 400 personnes sur notre DADS. Sur ces 400 personnes, il y en a qui ne travaillent qu’occasionnellement mais, à peu près 50% vivent de leur métier. Nous avons réalisé à peu près 700 contrats de cessions avec des collectivités territoriales, avec des associations, des entreprises.

Nous respectons une égalité de traitement C’est-à-dire que la personne qui vient nous voir, le jour où elle va monter sur scène, elle sera salariée pour ça. On la traite en professionnelle, sans se poser la question de savoir, par exemple, si elle est ou non intermittente. Ce qui ne veut pas dire que nous ne poserons pas toutes les questions nécessaires pour prendre en compte sa situation administrative, mais l’association ne s’autorise pas de sélectionner tel ou tel profil de salarié.

Notre fonctionnement nécessite de maintenir un volume d’activité suffisant car nous sommes obligés d’atteindre une masse critique qui nous assure la trésorerie nécessaire pour garantir les salaires. Nous sommes en auto financement quasi-total, nous ne bénéficions que d’une petite subvention transitoire pour consolider nos 2 CDI en interne.

Nous sommes sur un tarif aussi minime que possible, c’est-à-dire que très schématiquement nous prenons 10%. Nous sommes assujettis à la TVA et soumis aux impôts commerciaux. Nous avons fait la démarche bien avant d’y être obligés par notre chiffre d’affaires. Nous avons toujours choisi d’être proactifs.

Nous devons gérer au plus juste notre volume d’activité qui doit être suffisant pour garantir les salaires sans porter préjudice au travail d’accompagnement qui est le coeur de notre activité et qui ne génère pas de ressources. Cela peut nous amener parfois à refuser de produire des projets supplémentaires car nous savons que nous n’aurons ni le temps ni les moyens de faire le travail correctement.

Quand j’entends dire que je suis un porteur, un simple intermédiaire, cela me «fout les boules», car je fais ça aussi avec pas mal de conviction, par militantisme. Dans un an, je dois renouveler ma licence d’entrepreneur de spectacles et lorsque je lis la lettre de Monsieur HIRSCH aux DRAC, datée du 29/08/2012, dans laquelle, on me dit que j’ai ramené plein de feuilles de paie sur mon bilan et que je n’ai pas ramené de preuves de diffusion, je comprends à cette lecture que je suis suspect et qu’en conséquence je risque de ne pas avoir mes licences de renouvelées. Si je n’ai pas ma licence, on ferme la boutique et ce seront alors 150 à 200 artistes et techniciens professionnels qui ont leur autonomie artistique mais qui ne pourront plus travailler faute de producteur.

Voilà pourquoi le terme de portage salarial me pose problème, voilà pourquoi quand on nous a sollicité pour participer à cette rencontre, j'ai exprimé mes réticences et mes inquiétudes par rapport à cela. Et voilà pourquoi, je pense que malgré tout, il est utile qu'on soit présent pour témoigner.

Il est temps que les structures qui ont une activité similaire à la nôtre sortent du maquis car nous vivons une telle pression administrative et une telle incompréhension de notre activité que nous travaillons tous en ayant la trouille de perdre nos licences. Les interventions de la salle en témoignent. Si on ne sort pas du maquis, on est tous mort et si on est mort, tout le tiers secteur sera en péril.

Julie Hairy • administratrice de Mora vocis • Ensemble vocal

Je comprends votre militantisme mais ma question est : comment la création de l'artiste est payée outre les droits voisins etc…? Les jours où les artistes vont monter leur concert, qui va les payer et quand ? Qui va prendre la responsabilité de ce moment là ?

Thierry Decocq

Le problème a été tranché par la DRAC à 3 reprises. C'est-à-dire que nous avons perdu 3 partenariats avec des structures qui avaient demandé des subventions. Je vous disais tout à l'heure que pour avoir droit à une subvention et donc pouvoir rendre compte de l'utilisation de l'argent public, on impose aux gens d'avoir une licence de catégorie 2. Quand nos partenaires ont présenté leurs dossiers de subvention, ils ne nous en ont pas parlés.

Leurs demandes de licences ont été rejetées car ils travaillaient avec nous pour leur production. Ce qui s'est passé, c'est qu'ils ont fait une demande de licence de production et que la DRAC leur a dit : puisque vous faites de la production, vous assumez la partie salariale et vous n'avez plus le droit de travailler avec un producteur. Cela a été ressenti comme un chantage par nos partenaires mais, contraints, ils s'y sont pliés. Et c'est là, qu'on revient à la notion de producteur délégué. J'avais proposé à la DRAC de travailler avec nos partenaires en coproduction, avec un producteur délégué et un producteur exécutif de manière à créer, à garantir une traçabilité. Cette proposition n'a même pas été soumise à discussion. Nous n'avons pas le droit de travailler en producteur responsable de l'emploi avec les gens qui viennent nous chercher pour des périodes de création dès lors qu'ils sont subventionnés.

Julie Hairy

Mais au-delà de votre cas à vous, il faut trouver un moyen de financer la partie création.

Thierry Decocq

Je vous ai dit qu'on apportait UNE réponse mais pas LA réponse.

Thierry Decocq

La création va émarger de multiples manières. On ne peut pas dire par exemple que le modèle de la POP coréenne soit le seul modèle qu'on voudrait voir en France. La POPcoréenne, effectivement, on a un producteur qui va nourrir des enfants au berceau, leur apprendre la musique, leur payer des instruments, leur apprendre des chorégraphies, leur faire un peu de chirurgie esthétique. Là, effectivement, on aura un modèle qui correspondra au métier de producteur tel que vous essayez de le décrire.

Julie Hairy

Je ne cherche pas un modèle, je pose seulement une question.

Thierry Decocq

Si c'est cela le métier de producteur, alors c'est réglé, on est arrivé à la limite au-delà de laquelle on ne peut plus travailler, c'est tout.

Frédéric Hochet

A côté de ça, vous avez Sony music. Par exemple, nous avons travaillé un temps avec Kamini sur ses tournées. C'est-à-dire qu'au départ, il comptait sur Sony et puis il s'est rendu compte que Sony allait lui faire faire seulement 2 concerts. Il a donc pris un producteur indépendant qui lui permettait de salarier toute l'équipe qui travaillait avec lui. Au moment où Sony a «découvert» Kamini, la musique était faite, elle était enregistrée et c'est comme ça que travaille tout le secteur commercial. La création a été produite (financée) par Kamini lui-même.

Stéphan Le Sagère

Je me félicite que Légi vous ai invité car vous posez exactement le problème là où on voulait arriver. Il est d'ailleurs posé dans le document : ce qui est important pour nous c'est de faire la ligne de partage entre ce qui pose énormément de problèmes, qu'on a vu ce matin, car vous avez pu voir toutes les incertitudes qui sont là pour tout le monde. Donc la ligne de partage, entre ce qui est vraiment dangereux, parce qu'on ne maîtrise rien et ce qui est, en tout cas, à l'autre bout de la chaîne, la réalité d'un producteur. En plus, on a une définition de producteur qui correspond à toutes les disciplines artistiques, or la définition qui est celle que tu as lue est, on le voit bien, plus proche du domaine théâtral que du domaine musical. Puisqu'on vient de dire que dans le domaine musical, tout le monde sait bien ici, que c'est quand même les musiciens qui vont travailler pendant des mois et des mois sur leur biniou avant de voir un producteur. Et en fait le producteur il ne fait que répondre à la proposition que lui

soumet l'artiste. Ce n'est pas toujours aussi caricatural que ça. Il y a des endroits où on a besoin d'artiste «sideman» qui accompagne etc, etc…

J'en reviens à notre propos, pour aujourd'hui, si on pouvait partir à la fin de la journée avec une ligne de partage en disant voilà ici, tout ce qui est là n'est pas délinquant mais c'est dangereux et où c'est dangereux, comment ? pourquoi ? Et puis là, il y a peut-être quelque chose à trouver et pour ce coup là, ça s'appelle «production déléguée», «porteur de projet», «accompagnant», je n'en sais rien, ce n'est pas à moi de décider. Mais, il y a des domaines où cela existe. Par exemple dans le cinéma, producteur délégué, ça existe. Il y a quand même peut-être des choses qui existent de ce côté-là. Si on avait une ligne de partage avec au moins des indications fortes cela nous permettrait de retourner vers nos organisations en leur disant : «voilà, là on sait que c'est dangereux et voilà ce qu'il faut faire, là ici, il y a une piste d'espoir pour résoudre les problèmes. C'est bien la dimension économique qui pose tous ces problèmes à la base et il ne semble pas que dans cette dimension économique, on aille vers plus de bonheur, en tout cas, pas à court terme, même à moyen terme car on sait très bien qu'on rentre dans une zone de turbulence et cela ne va pas s'arrêter demain. Les dangers des systèmes bricolés dont on a parlé ce matin, c'est cela qu'on a besoin de cibler. Effectivement, moi quand je vous entends, je n'ai pas l'impression de m'adresser à une boite de portage telle qu'elle nous pose des problèmes.

Thierry Decocq

L'urgence est de définir clairement un droit qui aujourd'hui est totalement éparpillé, ce qui ouvre la porte à toutes les interprétations. On doit aussi prendre part à cette définition du droit, le législateur doit écouter nos expériences et être attentif aux pratiques vertueuses. On a besoin de dire à une DRAC : «ce n'est pas disperser des responsabilités que de travailler en coproduction avec une compagnie en faisant correctement et en responsabilité le travail de rémunération des artistes et de gestion des spectacles pour son propre compte, parce que c'est notre compétence, tout en lui laissant sa compétence qui est la création du projet artistique».

J'ai tenté de répondre à la DRAC qui a rejeté cette possibilité, mettant en difficulté des structures qui étaient jusqu'alors nos partenaires. J'ai travaillé pendant trois mois sur un modèle de coproduction solidement charpenté juridiquement pour n'obtenir qu'une fin de non recevoir, presqu'une humiliation personnelle. Lorsque nous sommes allés au rendez-vous avec la DRAC, la directrice du service qui nous a reçus a gardé la main posée sur le dossier fermé, signifiant qu'il n'était pas question de l'ouvrir et de discuter sur le fond.

Jimmy SHUMAN • comédien, syndicat français des artistes interprètes CGT

Depuis 33 ans, je tiens une permanence hebdomadaire sur les questions de l'ASSEDIC pour les artistes-interprètes. Par ailleurs, je m'occupe des questions de propriété littéraire et artistique et surtout après ça de l'édition phonographique, très peu de

spectacle vivant en direct mais quand même, notamment, à travers les problèmes d'ASSEDIC qui se posent et dont on a parlé largement ce matin.

Nous essayons avec les partenaires sociaux de structurer le secteur c'est-à-dire entre les entreprises et les employés parce qu'en France, on a la chance d'avoir un statut de salarié et c'est le seul statut qu'on a. On n'a pas un statut comme il a été dit d'intermittent. Si on est intermittent, c'est par la force des choses et c'est tout. Pour certains, ça peut être un choix de ne pas travailler en CDI mais même le travail invisible, comme l'appelait la coordination à un moment donné, ça peut être payé par l'employeur et c'est ce qui est le mieux ou ça peut être, si on n'a pas de contrat, entre 2 contrats, et une partie de ce travail, c'est-à-dire, ce qu'on fait à la maison est compensé à ce moment éventuellement par les ASSEDIC. Mais en tout cas, il y a des tas de choses à imaginer pour cela dans le contexte des droits. On l'a fait pendant des années : en 72, en ce qui concerne la formation professionnelle, on le fait par rapport à la médecine du travail où on a des adaptations qui sont faites spécifiquement pour les gens du spectacle qu'ils soient artistes ou techniciens, pour le suivi de la santé des travailleurs du spectacle. Tout cela, on le fait entre producteurs et représentants salariés des artistes et des techniciens. Il n'y a pas, dans le contexte dit de dialogue social paritaire, actuellement de place pour d'autres intermédiaires. C'est pareil au niveau européen où nous participons à 2 comités de dialogue social que sont ceux du «spectacle vivant» et de «l'audiovisuel». A la différence de ce qui a été dit, celui qui n'est apparemment pas présent et qui s'appelle SMART, ce n'est pas nouveau, ce n'est pas un nouveau secteur, «le tiers secteur» ou «le secteur créatif» comme il l'appelle. Il y a bien des associations européennes d'employeurs et des associations européennes des travailleurs du spectacle et on discute des problèmes globaux et on essaie de trouver des cadres les plus protecteurs possibles pour les travailleurs, car ils ne sont pas tous salariés loin de là. Il y en a beaucoup qui sont travailleurs indépendants, s'ils ont un statut quelconque d'ailleurs. Il y a aussi des entreprises de toutes tailles. L'idée, c'est de faire des cadres et des chartes de bonnes pratiques, de voir ce qui se fait le mieux. Donc c'est clair, que le portage, on a poussé pour qu'il y ait cette circulaire et on trouve ça très clair et très juste. Il n'y a pas de portage salarial dans le spectacle. Ce qui ne veut pas dire que nous sommes prêts à accepter n'importe quoi pour le remplacer, pas prêt non plus à accepter que vous, certains, ou SMART .../... prennent la place officielle de l'employeur, du moins pour signer les feuilles ASSEDIC. Ca, ça ne nous suffit pas.

Nous, nous préférons de loin les regroupements de compagnies, par exemple, ou même le regroupement d'individus pour embaucher des prestataires, des gens qui savent traiter des feuilles de paie ou des gens qui savent gérer une diffusion, aller chercher des contrats, aller chercher des lieux de concert, des organisateurs qui peuvent prendre une prestation. Il y a aussi des agents qui, même s'ils ne sont plus réglementés de la même façon, sont quand même réglementés actuellement par une loi qui remplace la licence. Il y a quand même une loi qui dit : voilà ce que peut faire un agent. Dans de nombreux cas, pas dans tous, l'agent a la possibilité aussi d'être

producteur. Quand j'entends le jeune homme au fond, il est passé apparemment d'un stade de SMART, à un stade apparemment de producteur car il met des sous dedans et il fait de la production. Je ne vois pas où est la honte d'être appelé producteur. Si on est producteur délégué, pour nous un producteur délégué, c'est un, parmi plusieurs producteurs, qui, lui, apporte peut être la connaissance ou du fric mais apporte aussi quelque chose de concret dans un montage qui comprend d'autres producteurs et c'est en général pour nous celui qui est quand même porteur (pas dans le sens du portage salarial) du projet. Quand on parle de responsabilité du projet ce n'est pas que sur le papier, c'est d'abord la responsabilité d'ensemble, on veut créer quelque chose. Là, on est dans la création. Non pas, uniquement dans le sens de filer des droits voisins à J. Claude Camus mais aussi dans l'idée de tous ensemble construire quelque chose, de faire tous ensemble oeuvre artistique. Là, chacun peut avoir son rôle à jouer, mais en respectant tout à fait les conventions collectives et en ayant les licences nécessaires pour chaque partie. Les belges (SMART) disent : «je gère des projets» et «j'essaie d'avoir la licence d'entrepreneur par ailleurs». Cependant, par rapport à la gestion de projets, tout ce qu'ils font, c'est de trouver les moyens de faire des feuilles de paie et de prendre un pourcentage HT sur la paie. Là, ça ne suffit pas. Le collègue a dit qu'il fallait imaginer des choses à faire et il y a des choses à faire, j'en suis convaincu pour les artistes individuels par rapport au Guso et obliger les collectivités à l'utiliser, à nous obliger aussi à l'utiliser et à la formation nécessaire des employeurs et à la formation nécessaire des porteurs de projets qu'ils soient musiciens, comédiens, chanteurs ou metteurs en scène, chorégraphes ou directeurs artistique etc… Une formation sur «comment faire pour gérer ?» car on a énormément d'amateurisme dans tout ça. Faisons en sorte que tout le fric ne passe pas dans la formation des gestionnaires aux dépens du fric nécessaire pour faire des belles créations. Mais quand même, faisons en sorte qu'il y ait un cadre juridique aussi clair que possible et là, les circulaires des Ministères peuvent aider et rien n'empêche de toujours les perfectionner. On peut dire : «cette phrase là n'est pas claire remettons ça dans la discussion». Ils écouteront sans doute peut-être plus vite que Jean-François, je ne sais pas.

Thierry Decocq

Vous avez parlé de la mutualisation des compagnies. On ne demande pas mieux, c'est vrai que c'est peut-être ce qui peut permettre de consolider des postes intermédiaires très utiles : chargés de diffusion, chargés de production par exemple. De nombreuses cies utilisent les contrats aidés, qui sont les contrats les plus précaires qu'on puisse imaginer et en plus des dispositifs très instables. Ces compagnies font reposer leur avenir, à long terme sur des postes précaires, ce qui est catastrophique sur le plan économique. De plus en plus de postes ainsi créés sont à la fois des postes très qualifiés, précaires et souvent sous rémunérés : cette situation est totalement délétère.

La mutualisation de postes entre plusieurs compagnies pourrait offrir une alternative intéressante. Le problème c'est qu'en juillet dernier, la loi Cherpion (loi 2011-893) est

passée. Elle n'a pas interdit la mutualisation des postes, mais elle l'empêche de fait pour toute structure associative car elle précise : «que la mise à disposition de personnel (qui est le modèle pour mutualiser un poste) doit se faire à titre totalement gracieux». C'est-à-dire, qu'on ne peut même pas intégrer le fait que le personnel qu'on met à disposition génère pour la structure qui porte l'emploi un coût de gestion à répercuter. On a tué la mutualisation d'emploi entre les compagnies par cette disposition législative. Les articles du Code du travail sont les suivants : L. 8241-1 et 8241-2 qui ont été complètement modifiés.

Francis Lemercier

Là encore, je vais défendre les députés de droite, mais si ça a été dit comme cela, c'est parce qu'il y avait tellement d'abus. Les frais de gestion c'était devenu n'importe quoi et ça devenait vraiment du trafic de main d'oeuvre.

Thierry Decocq

En réponse à Jimmy Shuman, on a des risques d'abus qui entravent le développement de pratiques vertueuses à travers la reconnaissance du producteur délégué. Je vais prendre l'exemple des subventions, on a une situation qui est dramatique en France, qui empêche justement ce que vous proposez. La subvention est une subvention au projet, c'est-à-dire que la structuration des compagnies et le financement pérenne de leur fonctionnement devraient reposer sur des mécanismes de subvention qui n'existent pas.

Cela génère un cercle vicieux. Trop souvent pour assurer son existence, une compagnie apporte sans cesse des projets de nouvelles créations et utilise une partie du financement obtenu pour son fonctionnement. C'est un système pervers qui en plus ne permet pas à un projet artistique de se diffuser correctement et d'évoluer dans le temps.

Jimmy SHUMAN

Ca, c'est un problème politique. Je n'ai pas eu le temps de le développer mais à la différence de ces belges, on est contre la subvention au projet, il faut avoir une certaine continuité, une certaine démarche artistique.

Thierry Decocq

Sur le diagnostic, on est d'accord. Mais, sur la situation de droit dans laquelle nous sommes aujourd'hui, je suis désolé, le tiers secteur, que vous assimilez abusivement à SMART, existe et il a une légitimité à exister.

Stéphan Le Sagère

C'est un point de vue, le tiers secteur.

Thierry Decocq

Je veux dire, c'est le non subventionné et le non marchand.

Colette Chardon

C'est plus compliqué que ça. La notion de tiers secteur entraîne de grandes discussions. Je rappelle quand même que leurs représentants ont signé les conventions collectives du spectacle qu'elles soient du public (car on a préféré dire secteur public avec une notion de service public) ou du secteur privé qui est également d'ailleurs subventionné. Le tiers secteur, on ne peut dire qu'on n'en a pas tenu compte, il existe, ce qui n'empêche pas tous les débats sur sa signification. C'est vrai, que l'idée quand même à la base, est de dire, quelque soit le secteur, il faut bien que le salarié soit protégé, qu'il ait un salaire et qu'il puisse être couvert.

Francis Lemercier

D'une part, je voulais rappeler qu'en Languedoc-Roussillon, on a fait de la pub auprès des collectivités territoriales pour leur dire «attention quand vous êtes employeur occasionnel vous devez faire les déclarations des artistes que vous employez au Guso, vous devez les rémunérer normalement en faisant bien attention ce que la présomption de salariat soit appliquée». Nous avons fait un petit dépliant là-dessus qui a été envoyé, aux bons soins de la DRAC et de la DIRECCTE également à l'ensemble des collectivités territoriales de la Région. Cela n'a pas donné des résultats époustouflants mais on sent quand même un frémissement de ce côté-là et je sais que François Duval a été, depuis ce temps là, un petit peu assailli de demandes d'attribution de licence. Donc, finalement quelque part, le but n'a pas été atteint mais ça commence un petit peu à se développer.

Je reprends mon ancienne casquette d'Inspecteur et de Directeur adjoint du travail. J'aurais tendance à dire que toutes les discussions que nous avons aujourd'hui, si au final, les artistes musiciens salariés étaient normalement rémunérés selon les conventions collectives, selon les droits auxquels ils peuvent prétendre, on ne serait pas là aujourd'hui à se réunir. Le seul problème, c'est que, et c'est ce que je crains, les dindons dans l'affaire ne soient précisément les artistes musiciens qui sous couvert de portage ou de prestation de personnel se retrouvent les lésés de service. C'est comme cela que ça se passe en réalité et je suis déçu qu'il n'y ait pas plus de salariés présents aujourd'hui qui puissent exprimer un peu ce point de vue. Mais, c'est quand même un peu ce qui se passe aujourd'hui. Je reprends un exemple qu'on m'a rapporté à propos d'une grande ville de la Région située à l'est de Montpellier qui pratiquait les «jeudis de la grande ville en question». La grande ville dit carrément ceci : vous vous dem… avec un porteur, on vous paie tant et vous vous dem.. avec eux car ce ne sera pas plus. Et si vous n'êtes pas d'accord, on s'en fiche, on trouvera quelqu'un d'autre. C'est ça précisément qu'il faut éviter.

Stéphan Le Sagère

Sur cette grande ville, un petit peu à l'est de Montpellier, ces fameux jeudis, quand ils ont été crées à l'époque, ils étaient en salariat direct par l'office du tourisme. Le salaire brut à l'époque par musicien c'était 900 francs et ce pendant 3 ans, puis il y a eu un changement de mairie, avec un changement d'étiquette politique et là on est passé au portage. En l'espace de 2 ans, après le portage, le salaire est passé à l'équivalent de 600 F. C'est-à-dire que tant qu'on a été sur du salaire direct, on était en terme de progression, à partir du moment où on est passé au portage, on est allé en diminution. Et aujourd'hui, il y a peut-être la moitié des musiciens qui jouent qui sont vraiment professionnels.

Francis Lemercier

Je voulais poursuivre là-dessus par rapport à la réflexion qui a été faite tout à l'heure par la juriste qui est partie : attention, le portage, contrairement à ce qui a été soutenu, n'autorise pas à s'asseoir sur les conventions collectives. Je vous relis le BA ba de mon code et c'est un article beaucoup plus ancien : «le marchandage (puisqu'il faut utiliser les grands mots, je les utilise) définit comme toute opération à but lucratif de fourniture de main d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'il concerne ou d'éluder l'application des dispositions légales ou les dispositions d'une convention ou d'un accord collectif du travail, est interdit». Pour la petite histoire, l'amende c'est 30 000 euros ou 2 ans de prison ou les 2. Donc attention à ça. Moi je sais, que si j'avais été encore en service, là-dessus je me serais régalé d'un PV en la matière. Je ne vous cache pas que le gars qui se livrerait à ce genre de magouille, je peux vous dire que je me serais fait un plaisir de lui faire un beau PV.

Un intervenant dans la salle

Vous n'iriez pas remonter jusqu'à la municipalité.

Francis Lemercier

Mais je n'ai pas le droit, c'est un autre débat cela. Ceux, qui me connaissent, savent que je suis tout sauf un Faux Cul. Pour la municipalité, j'aurais pu faire ce qu'on appelle l'article 40 du Code de procédure pénale, c'est-à-dire que le fonctionnaire qui constate un crime ou un délit est tenu d'en faire part au Procureur de la république. S'agissant d'un délit, pas de souci, je pouvais utiliser cet article et faire un signalement au Procureur mais je ne pouvais pas faire un PV en tant que tel, car nous ne sommes compétents que pour les entreprises privées.

Un intervenant dans la salle

Qui est compétent pour les entreprises publiques ?

Francis Lemercier

C'est le tribunal administratif.

Patrick MAZERET • Inspecteur à l'URSSAF chargé de la lutte contre le travail dissimilé

Lorsque j'entendais tout à l'heure parler de délinquance, cela m'a amusé. Il est cependant hors de question de traiter tout les employeurs de délinquants mais par contre quand on relève le délit de travail dissimulé ou un autre délit à l'encontre d'un employeur, il est délinquant.

Je voulais revenir sur le portage salarial et je voulais vous faire part de mon analyse personnelle du portage salarial. Le portage salarial a été mis en place pour qu'un travailleur indépendant puisse, à un moment donné, dans des circonstances particulières, avoir le statut de salarié. La preuve en est, c'est que dans le texte, il est indiqué que le porté, on lui garantit son apport en clientèle. Or qui peut avoir un apport en clientèle, sauf erreur de ma part, il y a qu'un travailleur indépendant, il n'y a pas de salarié. Un autre exemple. Pourquoi est-ce que le PRISME s'est intéressé au portage salarial ? Parce que le PRISME, c'est le syndicat des entreprises de travail temporaire. Ils avaient, avant ce texte, tout le domaine du travail temporaire pour les salariés et là ils se sont dit, on va pouvoir avoir l'équivalent également pour les travailleurs indépendants et ça nous intéresse car nous allons ainsi élargir notre compétence. Donc, ils ont signé effectivement, ils ont fait du forcing auprès du gouvernement, qui a fait un texte, qu'ensuite ils ont signé avec les syndicats. Donc le portage salarial, c'est pour quelqu'un qui est travailleur indépendant mais à qui on va donner pendant un temps particulier le statut de salarié. On va le rémunérer comme un salarié, on va lui donner un bulletin de salaire et il va avoir les droits d'un salarié. Mais en réalité, son travail, il est indépendant, il va aller dans l'entreprise qu'il choisit lui-même pour faire le travail qu'il choisit à peu près dans les conditions qu'il veut faire : il pourra le faire à son domicile, il pourra le faire dans son entreprise, avec son entreprise etc.. Donc ce portage salarial ne peut s'adresser qu'à un travailleur indépendant.

Si on se replace dans le contexte de l'artiste du spectacle, il y a un article du Code du travail qui dit qu'il est présumé être salarié donc en aucun cas il ne peut bénéficier du portage salarial. Pour moi, point barre. A la limite, on n'aurait même pas du se retrouver ici car ce n'est pas la peine. Le portage salarial peut se faire dans l'informatique, dans le contexte d'autres entreprises, mais certainement pas dans votre secteur d'activité. C'est mon point de vue personnel.

Maintenant je vais reprendre ma casquette d'inspecteur d'URSSAF et je vais vous dire quelle va être ma position quand je vais trouver cette situation. Je fais un contrôle et je trouve une personne qui me dit, je suis artiste du spectacle, je suis salarié, la déclaration préalable à l'embauche a été faite par telle personne qui se présente comme étant mon employeur, qui va me donner un bulletin de salaire, qui va me rémunérer, déclarer les cotisations à l'URSSAF ou au Guso, qu'est-ce que vous voulez que moi, je fasse en tant qu'inspecteur de l'URSSAF ? Je suis obligé de dire : la situation est légale et je pars. Pourquoi ? Parce qu'il faudrait que moi, j'aille prouver que la personne qui a déclaré cet artiste du spectacle, qui lui a remis un bulletin de salaire et qui l'a rémunérée, n'est en fait pas le véritable employeur, que le véritable employeur est quelqu'un d'autre. Donc je vais aller voir le quelqu'un d'autre en question et lui dire «vous devriez être employeur, Monsieur, donc à la limite je vais vous mettre un PV pour travail dissimulé d'un salarié puisque vous n'avez pas remis de bulletin de salaire et je vais vous demander les cotisations de sécurité sociale. Mais comme quelqu'un d'autres les a déjà versées, il va falloir que je rembourse celui qui a versé les cotisations pour pouvoir les demander à quelqu'un d'autre. On va me demander si je ne suis pas un peu fou. La commission de recours amiable à l'URSSAF va dire que son inspecteur a disjoncté. S'il y avait une décision de justice qui aurait dit que «attention effectivement dans la relation tripartite, le véritable employeur, c'est l'entreprise qui n'a pas déclaré», là, je serais obligé de retro pédalé et de remettre les choses en l'état. Mais vous imaginez bien la situation. Donc malheureusement en tant qu'inspecteur d'URSSAF je ne peux rien faire. Cela me fait beaucoup de schizophrénie mais ne vous inquiétez pas pour moi, je me soigne, mais en tout état de cause voilà la situation vis-à-vis de l'URSSAF.
(applaudissements)

Stéphan Le Sagère

Et c'est quand même rare qu'un inspecteur de l'URSSAF se fasse applaudir.

Patrick MAZERET

Je n'en attendais pas tant et je voulais juste compléter ce que disait mon collègue et camarade, Francis Lemercier, puisqu'on a quand même travaillé ensemble, concernant les collectivités territoriales. Il faut que vous sachiez que les collectivités territoriales sont également des employeurs, donc elles cotisent à l'URSSAF. Ils ont la chance comme tous les employeurs d'être contrôlés régulièrement par l'URSSAF. Donc, on va les voir, non pas dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé mais dans le cadre du contrôle comptable de l'assiette, donc de vérification globale des déclarations qu'elles ont fait auprès de l'URSSAF et on va leur dire «là vous vous êtes trompés, là il faut rectifier etc…» et au cours de ces contrôles, on a aussi une obligation d'information et nous informons systématiquement les collectivités territoriales de leur obligation d'utiliser le Guso et des dangers qu'elles pourraient avoir à utiliser les entreprises que nous avons qualifiées d'officines qui pourraient servir d'intermédiaires dans leur emploi de personnel. Je vous remercie.

Stéphan Le Sagère

Je vais conclure avec François Duval

François Duval

Juste quelques réactions. Je ne voudrais surtout pas conclure car je pense que le débat est ouvert. 2 remarques. La première c'est que je remercie Légi Spectacle de nous accueillir non pas dans une ancienne église mais dans la Maison des choeurs. Je suis profondément laïc et je préfère cette appellation. La 2ème chose est que Légi Spectacle, je commence à bien les connaître, et généralement, ce ne sont pas des points techniques qu'ils abordent. Le point technique sert à poser d'autres questions de fond, qui sont à mon avis beaucoup plus importantes, à savoir qu'effectivement ce sont les processus de création et de production qui sont interpellés, mais il ne sont pas interpellés seulement depuis aujourd'hui, cela fait, quelques dizaines d'années que les processus de production et de création sont interpellés. Pourquoi j'emploie ces 2 mots «création» et «production» ? Pour moi, une création, c'est avant tout une oeuvre et la production, c'est tout le processus qui va permettre à un moment donné que la création soit réalisée et qu'elle soit diffusée. Pour moi, il y a vraiment une totale clarté et je pense que nous n'avons pas, peut-être, le même décodeur sur la lecture de la charte qui véritablement le précise également.

J'ai aussi entendu le mot de «producteur délégué». Il y a 20 ans, j'ai dirigé un théâtre et producteur délégué, pour moi, mais peut-être que je me trompe, mais je reprends les termes qui ont été dits par notre ami de la CGT : «producteur délégué veut dire qu'on est plusieurs à accompagner la production d'une oeuvre». Il y a des coproducteurs et bien un producteur délégué, mais dans ce temps là, je me souviens cela s'appelait «société en participation». Ca existait à l'époque , sauf que société en participation, la définition était claire, c'est-à-dire que nous assumions le risque total artistique, bien entendu, cela va sans dire, mais financier aussi. Or à un moment donné les sociétés en participation ont été abandonnées car : «les droits de suite, on ne va pas y aller, les droits de suite, on ne peut pas… » et, en fait, il y a eu, petit à petit, un retrait de la part des coproducteurs, qui finalement, ont fait des apports en production et n'ont plus voulu voir l'après, cela ne les intéressait plus et le producteur qui prend un bouillon et bien, c'est son problème. Or je suis quand même assez atterré que cette notion ait disparu car elle partageait le risque financier. Et maintenant, on se retrouve aujourd'hui avec des producteurs, souvent des équipes artistiques, qui assument intégralement le risque artistique bien entendu, mais aussi le risque financier. Mais les coproducteurs regardent ça de très loin et j'ai même vu apparaître, maintenant, dans des contrats de coproductions, des articles extraordinaires où il est même dit qu'en aucun cas le coproducteur ne se situe dans le cadre d'une société en participation. Moi, je trouve cela assez étonnant.

Donc à un moment donné, ce qui m'intéresse dans le débat proposé par Stéphan et par Rose, c'est effectivement de réinterroger le processus de production et non pas, uniquement dans sa partie purement économique qui est la production, mais dans l'accompagnement et dans la notion de co-responsabilité à la fois artistique et financière. Et c'est pourquoi, effectivement, les équipes artistiques, de plus en plus, essaient de trouver des partenaires pour faire porter leurs productions car elles sont les seules à porter ce risque. Aujourd'hui, nous sommes à un moment donné où il est peut-être temps de rapprocher un peu la production à cette notion de risque partagé mais dans l'intégralité de la prise de risque.

Pour terminer, la notion de production, pour moi, s'accompagne obligatoirement de la diffusion. Donc, le processus, il est clair, la création d'une oeuvre doit se faire dans le cadre d'une production qui aboutit à sa diffusion.

Je remercie sincèrement Légi Spectacle, avec qui nous avons l'habitude de travailler depuis plusieurs années, ensemble, sur beaucoup de sujets. J'ai aussi travaillé avec Francis et je peux vous dire, qu'effectivement sur la commission des licences, il y a eu d'énormes travaux qui ont été faits, qui font, qu'aujourd'hui, les collectivités y sont de plus en plus présentes et on a même des campings, maintenant, qui sont des organisateurs de spectacles. On avance du point de vue de la pédagogie et dans cette région, on a la chance d'avoir un vrai dialogue, à la fois social avec les partenaires, mais aussi entre les collectivités et l'Etat. Ce travail est aussi fait avec l'URSSAF, avec la DIRECCTE. Tout ce travail pédagogique, il est au service quand même des artistes avant tout et de la création des oeuvres. Moi, je voudrais vraiment qu'on s'en tienne à cette notion, qu'à un moment donné, on est responsable et pas uniquement dans la responsabilité artistique, mais dans le partage d'un risque. Et ce risque, s'il n'est pas partagé effectivement à un moment donné, on le délègue et c'est ce qui se passe, hélas, trop souvent.

Stéphan Le Sagère

Pour conclure, je dirai qu'en fait, la dimension économique, c'est vrai qu'on en a assez peu parlé aujourd'hui, mais pour moi, elle conditionne beaucoup de choses et c'est ça qui nous conduit à des situations difficiles y compris juridiques puisque le juridique n'est qu'une conséquence. Ce qui m'interpelle dans le portage aujourd'hui, c'est que ce sont les artistes qui sont le plus dans la précarité, je parle du portage et non de la production déléguée, car à la fin de cette journée ensemble, on peut faire un peu la séparation, je vous parle du portage pur et dur. Le portage pur et dur dans le spectacle n'intéresserait que les artistes qui sont le plus isolés et le plus en situation de précarité, donc les plus pauvres. Or, le problème que je vois se poser maintenant que nous connaissons un peu plus (je ne jette pas l'anathème sur les structures qui font ça), je dis juste que va se poser un problème pratique, c'est qu'on sait qu'à partir de maintenant, ces structures là seront obligées d'appliquer les conventions collectives avec les taux de celle qui va être étendue dans le domaine du spectacle vivant et les taux sont quand même assez lourds. Or, comment voulez vous qu'on rentre des ronds dans un carré, à savoir être en capacité de respecter des conventions collectives avec un taux idéal dans un contexte d'économie tendu pour les artistes pauvres dans la précarité. On a quand même là un vrai problème et le danger va arriver comme ça. Il va se fracasser, comme on l'a dit tous, il va aller contre ces artistes les plus fragiles et contre les structures qui les aident et je dirais même contre leurs employeurs. C'est ce qui m'interpelle le plus.

Ce que je tire de la journée aussi, c‘est qu’on est capable de parler, quand on a bien préparé le travail, et qu’on a bien sérié les problèmes tels qu’ils se posent, et qu’on ne met pas de l’affectif là où on est sur du juridique et qu’on mette de l’économique là où il en faut etc… qu’on ne mélange pas les genres, car c’est vrai que dans notre secteur d’activité, quand on fait des colloques et des tables rondes, en général, on laisse parler avant tout ses tripes, avant sa tête. Cela arrive fréquemment, je suis assez bien placé pour le savoir, je suis moi-même d’un tempérament assez sanguin. Aujourd’hui, cela n’a pas été trop le cas et on a été assez raisonnable, car on comprend la portée des enjeux, les difficultés qui sont devant nous. Il faut donc aller plus loin à l’issue de cette journée, sur 2 niveaux.

En termes d’informations, on va réécouter les bandes et compléter le dossier pour essayer d’en faire quelque chose et le diffuser à chacun d’entre vous dans quelques semaines, voir un peu plus, car, nous sommes un peu bénévoles sur ce coup là. Mais, il est important que nous ayons des traces écrites de toutes ces choses. On les communiquera aussi plus largement, notamment, aux organisations syndicales mais aussi aux grandes absentes de la journée, les organisations patronales, car étant moi-même membre de la Commission paritaire pour l’emploi du spectacle vivant, je sais très bien que les employeurs sont très attentifs à ça. En fait, tout le monde est mort de peur. Donc ils ne veulent pas bouger. En même temps, ça arrive, donc, en termes d’informations, nous avons à l’échelon de Légi Spectacle à faire de l’information auprès de nos adhérents, auprès des musiciens, des artistes qui nous contactent pour ça. Peut-être, allez vous, chacun autour de cette table, en faire autant, en ayant des informations qui sont fiables d’un côté, avec cependant des zones d’incertitude à expliquer.

Ensuite, il y a un 2ème travail à faire, c’est de l’information auprès des instances, des institutions et en particulier des institutions politiques, car il y a une dimension politique très forte, et les partenaires sociaux. Avec les partenaires sociaux, c’est assez engagé, on va pouvoir avancer. Sur les politiques, on a une opportunité qui s’est ouverte à nous, il n’y a pas longtemps. Elle doit être rapidement saisie, c’est la fameuse mission de l’Assemblée nationale sur le statut des créateurs. Nous avons nous même pris contact avec des députés de cette commission qui va recevoir les gens. Il est clair que cette question du portage salarial pose plus loin la question du partage et donc, il faudra vraiment apporter un éclairage à cette mission, qui va déboucher sur des préconisations. C’est l’Assemblée nationale, on est à un niveau législatif, les propositions peuvent être extrêmement concrètes, suivies de faits. Il va falloir faire de l’information auprès de ces gens là, avec en point de mire, quelque chose d’important, c’est que dans le domaine du spectacle, on a encore, malgré toutes les difficultés dont on parle depuis ce matin, des protections, notamment, la présomption légale de salariat pour les artistes. On a l’intermittence, pour l’instant, mais pensez aux autres artistes de la création, en France, notamment les plasticiens, les auteurs, les compositeurs, qui sont des créateurs, des artistes autant indispensables à notre développement culturel, intellectuel et je dirais même économique, car ce sont aussi

des enjeux économiques, que les artistes du spectacle et eux n’ont aucune protection. Ce qui veut dire que je ne prends pas ça du tout à la légère, car la tendance générale consiste à faire des artistes du spectacle des travailleurs indépendants, c’est-à-dire de les rapprocher des plasticiens pour faire court, qui sont dans un statut de M… avec des conditions épouvantables. Il y a un autre mouvement qui se construit, qui consiste à étendre un certain type de protection aux artistes plasticiens et autre et de les rapprocher des artistes du spectacle, pour ne pas les laisser tous seuls, comme ça, au milieu d’un ilot de terreur. Donc, vous voyez à peu près l’étendue de notre travail.

Je vous remercie et vous invite à aller manger une crêpe et à boire une bolée de cidre.